



**Patrícia Alexandra
Campos Morgado**

**Fontes de Stresse e *Burnout* em
Bombeiros Profissionais**

Dissertação submetida como requisito parcial para
obtenção do grau de **Mestre em Higiene e
Segurança no Trabalho**

Júri

Presidente (Mestre, Manuel Ganço, IPS)

Orientador (Profª Doutora, Maria Odete Pereira, IPS)

Vogal (Prof.Doutor, João Areosa, IPS)

Dezembro, 2017

DEDICATÓRIA

Aos meus pais

AGRADECIMENTOS

À minha orientadora Professora Doutora Maria Odete Pereira, pelo apoio, transmissão de conhecimentos e prontidão nas respostas das minhas dúvidas.

À Companhia de Bombeiros Sapadores de Setúbal, que de uma forma generosa, aceitaram contribuir para a realização deste trabalho.

Ao meu Pai e à minha Mãe, pela sólida formação o que me proporcionou a continuidade nos estudos até à chegada a este mestrado, os meus eternos agradecimentos.

Ao meu namorado Tiago, agradeço todo o seu apoio, amor, compreensão e ajuda incansável ao longo do período de elaboração desta tese.

À minha filha Rita, por ser uma criança dotada de valores e capacidades das quais me orgulho, pelo seu amor incondicional e paciência. Obrigada por fazeres parte da minha vida.

EPÍGRAFE

Ser Bombeiro não é uma profissão como as outras.

Temos de amar aquilo que fazemos.

É uma forma de dedicação a ajuda aos outros.

É isso que nos alimenta.

É um orgulho ser Bombeiro Sapador.

(Elemento da Companhia de Bombeiros Profissionais de Setúbal)

RESUMO

O presente trabalho foi desenvolvido na Companhia de Bombeiros Profissionais de Setúbal, sendo o objetivo proceder à análise da problemática do Stresse e do *Burnout*, nomeadamente a determinação das fontes e sintomas de stresse a que estes profissionais se encontram expostos e a sua relação, assim como determinar a influência das variáveis sociodemográficas nestas temáticas.

A amostra é constituída por 81 profissionais, de diferentes categorias dentro da organização. A metodologia utilizada é de natureza quantitativa e consistiu na aplicação de um conjunto de Questionários, designadamente, o Questionário “Fontes de Stresse” (versão adaptada à amostra), o Questionário “Sintomas de Stresse/*Burnout*”, e por último o Questionário Sociodemográfico. O Questionário “Fontes de Stresse” comporta onze dimensões de análise: Risco de Vida, Condições de Trabalho, Vida Pessoal e Profissional, Contato com o Público, Relacionamento com Colegas, Relacionamento com Superiores, Ritmo de Trabalho, Carreira e Remuneração, Autonomia e Iniciativa, Constrangimentos do Ambiente de Trabalho e Constrangimentos Físicos; O Questionário “Sintomas de Stresse/*Burnout*” é composto, por três dimensões de análise: “Fadiga Física”, “Esgotamento Cognitivo” e “Exaustão Emocional”.

De uma forma sintética, observamos que os resultados encontrados indicam que as subescalas que traduzem mais Fontes de Stresse foram, por ordem decrescente, respetivamente: o Risco de Vida, as Condições de Trabalho, o Relacionamento com Superiores, o Relacionamento com Colegas, o Contato com o Público, a Carreira e Remuneração e os Constrangimentos do Ambiente. Em relação às características sociodemográficas que influenciam as Fontes de Stresse foram identificadas as seguintes: Idade, Agregado Familiar, Ter Filhos, Número de Filhos, Funções de Supervisão e Gravidade do Acidente.

As subescalas mais pontuadas sobre os Sintomas de Stresse, associadas ao *Burnout*, foram por ordem decrescente a Fadiga Física, Exaustão Emocional e Esgotamento Cognitivo.

As características sociodemográficas que influenciam os Sintomas de Stresse/*Burnout* foram as Funções de Supervisão e Acidentes de Trabalho.

Palavras-chave: Stresse Profissional, *Burnout*, Bombeiros Profissionais

ABSTRACT

The present work was developed in the Professional Firefighters Company of Setúbal, with the purpose of analyzing the Stress and Burnout problems, namely the determination of the sources and symptoms of stress to which these professionals are exposed and their relationship, as well as determining the influence of socio-demographic variables on these themes. The sample is composed of 81 professionals, of different categories within the organization. The methodology used is of a quantitative nature and consisted in the application of a set of Questionnaires, namely the Sources of "Stress Questionnaire" (version adapted to the sample), the Questionnaire "Symptoms of Stress/*Burnout*", and finally the Socio-demographic Questionnaire.

The "Sources of Stress" questionnaire has eleven dimensions of analysis: Life Risk, Working Conditions, Personal and Professional Life, Contact with the Public, Relationship with Colleagues, Relationship with Superiors, Work Rhythm, Career and Remuneration, Autonomy and Initiative, Constraints of the Work Environment and Physical Constraints; The "Symptoms of Stress/*Burnout*" Questionnaire consists of three dimensions of analysis: "Physical Fatigue", "Cognitive Exhaustion" and "Emotional Exhaustion".

In a synthetic way, we observed that the results found indicate that the subscales that translate more Stress Sources were, in descending order, respectively: Life Risk, Working Conditions, Relationship with Superiors, Relationship with Colleagues, Contact with the Public, the Career and Remuneration and the Environmental Constraints. In relation to the socio-demographic characteristics that influence the Sources of Stress, the following were identified: Age, Household, Children, Number of Children, Supervision Functions and Severity of the Accident.

The most scaled subscales on Stress Symptoms, associated with *Burnout*, were in descending order Physical Fatigue, Emotional Exhaustion and Cognitive Exhaustion.

The socio-demographic characteristics that influence the Symptoms of Stress/*Burnout* were the Functions of Supervision and Accidents of Work.

Keywords: Professional Stress, *Burnout*, Professional Firefighters

TABLE OF CONTENTS

Introdução	1
1. Revisão Bibliográfica	4
1.1. Stresse: Uma Introdução Geral	4
1.2. Stresse: Definição e Perspetivas	4
1.2.1. Stresse como resposta	4
1.2.2. Stresse enquanto estímulo	7
1.2.3. Stresse enquanto processo	8
1.2.3.1. Modelo transacional de Lazarus e Folkman	8
1.3. Stresse no contexto laboral	10
1.3.1. Stresse Profissional	10
1.3.2. Stresse profissional: definição, preditores e consequências	11
1.4. Modelos Explicativos do Stresse Profissional	14
1.4.1. Modelos de Perdas de Recursos	14
1.4.1.1. Teoria da Conservação de Recursos	14
1.4.2. Modelos de Ajuste-Desajuste	15
1.4.2.1. Modelo de Desequilíbrio Esforço-Recompensa	15
1.4.2.2. Modelo de Stresse Organizacional de Michigan	15
1.4.2.3. Teoria de Ajustamento Pessoa-Ambiente	16
1.4.3. Modelos de Baixa e Elevada Estimulação	17
1.4.3.1. Modelo Vitamínico de Warr	17
1.4.4. Modelos de Exigências-Recursos	18
1.4.4.1. Modelo Exigências-Controlo no Trabalho	18
1.4.4.2. Modelo Exigências-Recursos Laborais	19
1.4.5. Integração dos modelos teóricos	20
1.5. <i>Burnout</i>	21
1.5.1. Causas do <i>Burnout</i>	25
1.5.2. Consequências do <i>Burnout</i>	26
2. A Realidade Nacional dos Bombeiros profissionais	28
2.1. Caracterização da profissão de Bombeiro Profissional	28
2.2. Características Físicas e Psicológicas inerentes à profissão	29
2.3. Problemática do Stresse e <i>Burnout</i> nos Bombeiros Profissionais	30
3. Metodologia	33

3.1.	Instrumento.....	34
3.2.	Participantes	38
3.3.	Procedimento	39
4.	Análise dos dados obtidos	41
4.1.	Dados Obtidos na Análise Descritiva.....	41
4.1.1.	Fontes de Stresse	41
4.1.2.	Sintomas de Stresse/ <i>Burnout</i>	48
4.2.	Correlações entre as variáveis em análise	51
4.3.	Análise da influência das variáveis sociodemográficas	53
4.3.1.	Subescalas Fontes de Stresse.....	53
4.3.2.	Subescalas Sintomas de Stresse/ <i>Burnout</i>	57
5.	Discussão dos dados obtidos	59
	Conclusões	71
	Limitações do estudo e propostas de trabalhos futuros	72
	Referências Bibliográficas	74
	Apêndices.....	87
	Anexos.....	122

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1- Representação da Média e Desvio Padrão da influência das subescalas no Stresse Profissional.....	42
Gráfico 13- Principais 10 Fontes de Stresse geradoras de “Alto Stresse” nos Bombeiros Profissionais	47
Gráfico 14- Representação da Média e Desvio Padrão da influência nas subescalas de <i>Burnout</i>	48
Gráfico 18- Frequência das sensações sentidas pelos Bombeiros Profissionais nos últimos 30 dias.....	51

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1- Vitaminas Laborais e seus Efeitos.....	17
--	----

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1- Caraterização do Questionário “Fontes de Stress”.....	36
Tabela 2- Caraterização do Questionário “Sintomas de Stresse/ <i>Burnout</i> ”.....	37
Tabela 3- Caraterização Sócio-Demográfica da Amostra	38
Tabela 4- Estatística Descritiva das dimensões do Questionário “Fontes de Stresse”	41
Tabela 5- Estatística Descritiva das dimensões do Questionário “Sintomas de Stresse/ <i>Burnout</i> ”	48
Tabela 6- Estudo das associações entre as “Fontes de Stresse” e “Sintomas de Stresse/ <i>Burnout</i> ”	52
Tabela 7- Influência da variável Idade nas subescalas “Fontes de Stresse”.....	54
Tabela 8- Influência da variável Agregado Familiar nas subescalas “Fontes de Stresse” ..	54
Tabela 9- Influência da variável Ter Filhos nas subescalas “Fontes de Stresse”	55
Tabela 10- Influência da variável Número de Filhos nas subescalas “Fontes de Stresse”	56

Tabela 11- Influência da variável Funções de Supervisão nas subescalas "Fontes de Stresse".....	56
Tabela 12- Influência da variável Gravidade do Acidente nas subescalas "Fontes de Stresse"	57
Tabela 13- Influência da variável Funções de Supervisão nas subescalas "Sintomas de Stresse/ <i>Burnout</i> ".....	58
Tabela 14- Influência da variável Acidentes de Trabalho nas subescalas "Sintomas de Stresse/ <i>Burnout</i> ".....	58

ÍNDICE DE APÊNDICES

Apêndice 1- Pedido de Autorização ao Comandante da CB's para recolha dos dados.....	88
Apêndice 2- Termo de Consentimento Informado	89
Apêndice 3- Questionário Sócio-Demográfico	90
Apêndice 4- Modelos Explicativos do Stresse	91
Apêndice 5- Caraterização da Amostra - (Dados complementares).....	97
Apêndice 6- Dados de Análise da Fiabilidade de Cronbach do Questionário "Fontes de Stresse" e "Sintomas de Stresse/ <i>Burnout</i> ".....	107
Apêndice 7- Análise Fatorial do Questionário sobre "Sintomas de Stresse/ <i>Burnout</i> ".....	113
Apêndice 8- Médias, Desvio Padrão, Percentagens do Questionário "Fontes de Stresse".....	115
Apêndice 9 – Médias, Desvio Padrão, Percentagens do Questionário "Sintomas de Stresse/ <i>Burnout</i> "	120

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1- Questionário "Fontes de Stresse".....	123
Anexo 2- Questionário "Sintomas de Stresse/ <i>Burnout</i> "	127
Anexo 3- Missão, Valores e Princípios de Conduta dos Corpos de Bombeiros.....	128

Anexo 4- Recrutamento para as categorias de carreira de Bombeiro Sapador.....	131
Anexo 5- Provas Práticas de Ingresso à Carreira de Bombeiro Sapador.....	132

LISTA DE SIGLAS/ACRÓNIMOS/ABREVIATURAS

AF- Análise Fatorial

ANCP- Autoridade Nacional de Proteção Civil

CB's- Corpo de Bombeiros

CEFA- Fundação para os Estudos e Formação Autárquica

EPI- Equipamento de Proteção Individual

ENB- Escola Nacional de Bombeiros

ERI- Effort-Reward Imbalance

MBI- Maslach Burnout Inventory

NAC- Núcleo de Apoio ao Comando

QSB- Questionário de Stresse em Bombeiros

RNBP- Recenseamento Nacional dos Bombeiros Portugueses

SGA- Síndrome Geral de Adaptação

SPSS- Statistical Package for Social Science

INTRODUÇÃO

O stresse profissional e o *burnout* são vistos nos dias de hoje como um problema psicossocial, que preocupa largamente a comunidade científica, assim como as entidades organizacionais, devido à magnitude das suas consequências individuais e organizacionais (Rodrigues, V. B., & Madeira, M, 2009). Estes fenómenos afetam uma grande percentagem de trabalhadores no mundo industrializado, sendo que a síndrome de *burnout* pode ser conceptualizada como a fase final do stresse profissional crónico apresentando três dimensões: exaustão emocional, despersonalização e diminuída realização pessoal (Maslach 1998, 2006, cit in Oliveira 2008).

O stresse laboral e a síndrome de *burnout* são responsáveis por uma série de efeitos bastante nefastos para a saúde mental e física dos indivíduos, comprometendo a satisfação profissional, a produtividade e o seu rendimento, traduzindo-se em repercussões negativas para a própria organização. Foram realizados variados estudos que evidenciam estas problemáticas em inúmeras profissões, no entanto, aquelas que lidam com situações de emergência, apresentam-se ainda hoje como um grupo de risco extremo. Profissionais que lidam com situações de emergência tais como os bombeiros, por estarem vulneráveis a enfrentar eventos traumáticos, estão mais suscetíveis ao desenvolvimento de doenças mentais no trabalho (Rioli & Savicki, 2012; Silva, Lima, & Caixeta, 2010). Apesar da profissão de bombeiro profissional ser considerada uma profissão de risco, que apresenta elevados níveis de stresse ocupacional e riscos psicológicos e físicos causados pela exposição a eventos traumáticos, não existem registos de muitas pesquisas dedicadas a estudar o impacto na saúde mental dos mesmos (McCall & Salama, 1999; Moreno Jiménez, Natera, Muñoz, & Benadero, 2006). É uma atividade profissional repleta de exigências psicológicas e físicas, como por exemplo, a proteção contra incêndios, resgate e defesa civil (acidentes de causa natural ou envolvendo produtos perigosos à vida e saúde das pessoas) e ações de salvamento. Os resultados encontrados através de estudos descritos referem um conjunto de fatores stressores desta profissão que estão claramente relacionados à natureza das suas atividades profissionais. São eles o contato direto com a morte, acidentes envolvendo colegas de trabalho, necessidade de alto controlo das suas respostas

emocionais, um constante estado de alerta, a prestação de ajuda a pessoas muito jovens com ferimentos sérios e, ainda, aspetos relacionados às condições e estrutura organizacional, como nível educacional, cargo, tempo no cargo, qualificação profissional, jornada de trabalho, tempo de trabalho na instituição, sobrecarga de trabalho, horas extras e possuir mais de um vínculo empregatício (Baptista, Moraes, Carmo, Souza, & Cunha, 2005; Beaton & Murphy, 1993; Cardoso, 2004; Silva, Lima, & Caixeta, 2010; Santos & Passos, 2010). Face a todos estes fatores, o stresse profissional é referenciado como um preditor dos resultados de saúde mental entre estes profissionais e a Síndrome de *Burnout* apresenta-se como uma das possíveis consequências originadas por tal atividade (Meyer, Zimering, Daly, Knight, Kamholz, & Gulliver, 2012; Minayo, Assis, & Oliveira, 2011).

Neste contexto, torna-se relevante estudar esta temática em bombeiros profissionais (Sapadores), possibilitando a compreensão dos elevados níveis de stresse e *burnout*, a que a literatura existente se refere. Como tal, definimos como objetivo geral desta investigação: avaliar e caraterizar as fontes de stresse profissional e a síndrome de *burnout* na Companhia de Bombeiros Profissionais de Setúbal.

O objetivo geral enquadra e fundamenta os seguintes objetivos específicos:

- Identificar as principais fontes de stresse nos bombeiros profissionais;
- Caraterizar os indicadores de *burnout*;
- Examinar as fontes de stresse que mais determinam os sintomas de *burnout*;
- Analisar a influência de fatores sócio organizacionais na perceção de fontes de stresse e nos sintomas de *burnout*.

Relativamente à metodologia utilizada trata-se de uma pesquisa de natureza exploratória, de tipo transversal e quantitativa quanto à forma de abordagem. Este estudo recorreu a três questionários: Questionário “Fontes de Stresse” composto por onze subescalas “Risco de Vida”, “Condições de Trabalho”, “Vida Pessoal e Profissional”, “Contato com o Público”, “Relacionamento com Colegas”, “Relacionamento com Superiores”, “Ritmo de Trabalho”, “Carreira e Remuneração”, “Autonomia e Iniciativa”, “Constrangimentos do Ambiente de Trabalho” e “Constrangimentos Físicos”; o Questionário “Sintomas de Stresse/*Burnout*”, composto por três subescalas, “Fadiga Física”, “Esgotamento Cognitivo” e “Exaustão Emocional” e o Questionário Sociodemográfico tendo estes sido aplicados a uma amostra

de 102 indivíduos, de diferentes níveis hierárquicos dentro da companhia de bombeiros profissionais tendo sido devolvidos 81 questionários, que constituíram a nossa amostra. O processo de aplicação e entrega dos questionários decorreu entre os meses de Maio e Junho de 2017.

Para o tratamento estatístico e manuseamento dos dados, recorreu-se ao software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versão 24.0 para Windows.

A nível estrutural este trabalho encontra-se dividido em 5 capítulos. No primeiro capítulo foi realizada uma revisão da literatura científica sobre o tema, onde se abordou o conceito de stresse e a sua evolução histórica, o stresse profissional e apresentação de alguns modelos explicativos que lhe estão subjacentes, assim como o conceito de síndrome de *burnout* e as suas manifestações. No segundo capítulo fez-se uma breve caracterização da profissão dos Bombeiros Profissionais - salientando-se as suas principais especificidades e características - e também a problemática de stresse profissional e *burnout* nos bombeiros profissionais. No terceiro capítulo apresenta-se a metodologia utilizada neste estudo descrevendo-se a amostra, caracterizando-se os questionários e explicando-se o procedimento utilizado. No Capítulo 4, apresentam-se as análises aos dados obtidos e no capítulo 5 a discussão dos mesmos. Por último, apresentam-se as conclusões assim como, as limitações inerentes a este estudo e indicação de propostas para futuras pesquisas. Segue-se posteriormente todas as Referências Bibliográficas utilizadas, os Apêndices e os Anexos. Visto serem escassas as pesquisas sobre este assunto, esperamos com este trabalho poder dar um contributo para um maior conhecimento e sensibilização quanto aos fatores que podem prejudicar a saúde dos bombeiros profissionais, e para que, futuramente, possam ser indicadas intervenções eficazes para manter a sua qualidade de vida.

1. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

1.1. Stresse: Uma Introdução Geral

Centenas de acontecimentos afetam diariamente a vida dos indivíduos podendo variar de magnitude, duração e impacto, o que exige uma rápida capacidade de adaptação. De facto, os indivíduos têm que responder de forma adaptativa às frequentes ocorrências e mudanças, não só do meio social e contextual, mas também das resultantes do processo de desenvolvimento físico e psicológico do indivíduo e são essas vivências que poderão desencadear o fenómeno de stresse. O termo stresse provém de verbo latino *stringo*, *stringere*, *strinxi*, *strictum* que significa apertar, comprimir, restringir. Esta expressão existe na língua inglesa desde o século XIV, tendo sido utilizada durante bastante tempo, para exprimir uma pressão ou uma constrição de natureza física. É no século XIX que o conceito se expandiu para passar a significar, também, as pressões que incidem sobre um órgão corporal ou sobre a mente humana (Serra, 1999). O estudo deste fenómeno tem vindo a ser estudado e investigado ao longo de vários anos e como tal também surgiram várias definições. No entanto, dentro de todas essas conceptualizações destacaram-se três abordagens que foram consideradas dominantes. São elas: a perspetiva de resposta, perspetiva de estímulo e perspetiva de processo.

1.2. Stresse: Definição e Perspetivas

1.2.1. Stresse como resposta

Também designada por perspetiva de resposta (ou fisiológica), esta define o stresse como a resposta geral do organismo perante qualquer estímulo ou situação stressante que de alguma forma ameace o equilíbrio interno. O termo stresse surge através um endocrinologista canadiano de nome Hans Selye (Lovallo, 1997) que o utilizou para explicar a forma como o organismo reage aos efeitos de qualquer agente que ameace seriamente a homeostase do mesmo. Selye (1976) demonstrou experimentalmente que o organismo reage com o mesmo conjunto de sinais ao ser submetido ou exposto a qualquer tipo de situação potencialmente perigosa, dividindo estas reações em três fases.

A primeira fase é denominada de Reação de Alarme e inicia-se diante a presença de um agente danoso. Esta presença provoca uma reação no corpo com perda de energia. Como resultado, o organismo tenta recuperar essa energia podendo ocorrer duas situações: ou o indivíduo assume uma posição de ataque de forma a enfrentar o stressor ou assume uma posição de fuga de modo a evitá-lo. Se o indivíduo, ao adotar uma destas posições, consegue superar a situação de stresse, restabelece o seu equilíbrio. Caso não consiga superar essa situação, o indivíduo está perante uma situação de stresse prolongado e passa então à fase seguinte designada por fase de resistência.

A fase de Reação de Alarme pode desencadear no indivíduo sintomas fisiológicos tais como a sudorese excessiva, taquicardia, respiração ofegante e/ou aumento da tensão arterial (Malagris & Fiorito, 2006; Melo, Rodolfo & Caçoilas, 1993).

A segunda é a Fase de Resistência que se designa pela adaptação do organismo ao agente stressor, provocando uma diminuição dos sintomas de ansiedade. Há uma necessidade intrínseca do organismo de restaurar o equilíbrio, habituando-se ao agente indutor de stresse (resposta de adaptação), substituindo a reação de alarme (Cunha & Rego *et al.*, 2006). O indivíduo pode procurar resistir, visto que não se trata de uma situação normal e como tal, o organismo fornece cada vez mais energias para esta tentativa de resistência. Devido à existência de um fornecimento limitado de energia e a par com uma situação contínua de stresse, o organismo é forçado a esgotar as suas capacidades de resistência, podendo torná-lo vulnerável a várias doenças. Todos estes fatores de stresse não se somam, mas multiplicam-se, quando mais do que um fator está presente (Malagris & Fiorito, 2006).

A terceira é a Fase de Exaustão que pode subdividir-se em dois estádios: o *estádio depressivo*, em que o indivíduo entra em depressão e perde o interesse pelo que o rodeia, tornando-se apático; e o *estádio destrutivo* em que o indivíduo pode entender como única solução para os seus problemas, o suicídio (Melo, Rodolfo & Caçoilas, 1993).

Este conjunto de reações fisiológicas foi denominado de Síndrome Geral de Adaptação (SGA) e os estímulos capazes de desencadear tais respostas adaptativas foram denominados de stressores, sendo todo o processo denominado de stresse (Malagris & Fiorito, 2006).

O autor Selye define o stresse como “a resposta não específica do organismo a qualquer exigência que se lhe apresente” (Lovallo, 1997, p. 32). A expressão “não específica”

significa que as mesmas respostas dadas pelos indivíduos podem ser desencadeadas por variados agentes de stresse. Neste contexto, passou-se de uma perspetiva em que o stresse era percecionado como um estímulo, para uma perspetiva em que o stresse passa a ser percecionado como uma resposta. Selye (1979) refere a existência de dois tipos: o “*eustress*” e o “*distress*” de forma a especificar o conteúdo do termo stresse, conferindo-lhe uma dupla vertente de análise. O *eustress* é utilizado para descrever situações e experiências que apresentam consequências positivas devido ao stresse, no sentido em que este produz a estimulação e a ativação necessárias para que o indivíduo alcance resultados satisfatórios nas suas atividades. O *distress* é utilizado para descrever situações e experiências pessoais desagradáveis, com consequências nocivas para a saúde e para o bem-estar psicológico. Segundo Malagris e Fiorito (2006) há ainda uma quarta fase do stresse designada por *quase-exaustão*. Esta ocorre no momento em que o indivíduo não se consegue adaptar (ou resistir) ao stressor, e como consequência poderão surgir doenças que são o resultado da diminuição das resistências do organismo. Nesta fase, a produtividade do indivíduo encontra-se bastante comprometida, embora menor que na fase de exaustão referida anteriormente (Malagris & Fiorito, 2006). A perspetiva do stresse enquanto resposta tem sido alvo de várias críticas, nomeadamente devido à debilidade de um dos seus pressupostos que é a universalidade de resposta face aos estímulos. Na década de 60, o autor Richard Lazarus defendeu, com base nos seus estudos sobre as emoções, que considerar de forma exclusiva os estímulos e as respostas se tornam insuficiente para apreender na íntegra todos os mecanismos que provocam o stresse (Serra, 1999). Lazarus e os seus colaboradores concluíram que os fatores cognitivos antecedentes, usados na avaliação de determinada situação-estímulo, são os determinantes das respostas emocionais subsequentes. Se por um lado, o mesmo tipo de resposta pode ser originado por estímulos diferentes, por outro lado, a mesma situação pode ser percecionada como stressante para umas pessoas enquanto para outras não o é (e.g. falar em público). Ou seja, a mesma situação pode ser percebida como stressante ou não, de acordo com a avaliação que o indivíduo faz, não só das suas motivações e necessidades, mas também dos recursos de que dispõe para fazer face à mesma. Com base nestes pressupostos considera que: não há nenhuma situação que possa ser reconhecida como indutora de stresse e o fator decisivo que leva o indivíduo a experienciar ou não stresse está dependente da avaliação que faz da

circunstância (Serra, 2011). Com Lazarus, verifica-se uma mudança na conceção do stresse, considerado nesta perspetiva como resultado da interação entre o indivíduo e o seu ambiente.

1.2.2. Stress enquanto estímulo

Esta abordagem defende que o stresse é causa de um estímulo exterior ao indivíduo e que provoca uma reação no mesmo, ou seja, trata-se de uma exigência ou sobrecarga externa que afeta o indivíduo e é eventualmente perigosa (Buunk, Jonge, Ybema & Wolff, 1998). É uma teoria defendida por vários autores, tais como Holmes e Rahe (1967), que sugerem que os fatores stressantes são os acontecimentos importantes que ocorrem na vida dos indivíduos (e.g. divórcio, morte do cônjuge, casamento) e que provocam a necessidade de adaptação do organismo com o objetivo de restabelecer a normalidade, i.e., o equilíbrio dinâmico do organismo humano. Neste contexto, o conceito de stressor designa “a situação ou acontecimento potencialmente stressante” (Monteiro, 2006). Ainda segundo Lazarus e Folkman (1984) é possível fazer a identificação de fatores inerentes às situações vividas pelos indivíduos e que as podem tornar stressantes. São elas: a magnitude do ajustamento das exigências, tipos de ajustamentos possíveis, nível de controlo, nível de previsibilidade, valência positiva ou negativa. Os autores Lazarus e Cohen (1977, citados por Lazarus & Folkman, 1984) postulam três tipos de estímulos de stresse com base na amplitude e intensidade das situações: 1) grandes mudanças que afetam um elevado número de pessoas e sobre as quais não existe qualquer controlo, incluindo-se nesta categoria os desastres naturais (e.g., tsunamis ou furacões); 2) grandes mudanças que afetam apenas uma ou poucas pessoas (e.g., morte de familiar, ameaça de vida ou doença incapacitante, perda do emprego); 3) situações inerentes do dia-a-dia que, apesar de serem menos dramáticas, também requerem esforços de adaptação (e.g. discutir com alguém). Elliot e Eisdorfer (1982) definiram quatro tipos de stressores com base na sua duração e que são: 1) os stressores agudos, caracterizados como eventos menores, que surgem como uma ameaça num dado momento particular e por breves períodos da vida do indivíduo (e.g. acidente de carro); 2) os stressores sequenciais, caracterizados por serem eventos que ocorrem durante um período de tempo extenso resultante de um evento inicial (e.g. divórcio); 3) os stressores intermitentemente crónicos que se caracterizam por ocorrer em diferentes períodos

de tempo, uma vez por dia, por semana, por mês (e.g. fazer exames médicos); 4) os stressores crónicos que se caracterizam pela sua persistência ao longo do tempo e de forma estável (e.g. incapacidade permanente). Lazarus e Folkman (1984) postulam a definição de taxionomias de stressores ambientais em termos de conteúdo ou características formais, tais como a duração ou a cronicidade, devido à existência de diferenças individuais em termos de vulnerabilidade aos stressores percebidos.

1.2.3. Stresse enquanto processo

A abordagem do stresse enquanto processo é também designada por interacionista. Esta surgiu como um reforço devido às limitações existentes nas abordagens anteriormente referidas, permitindo responder a questões tais como: “Qual é o estímulo que produz uma resposta de stresse?” e “Qual é a resposta elaborada pelo organismo como consequência de determinado stressor?”. Segundo Lazarus e Folkman (1984), a criação de taxionomias está dependente da pesquisa dos padrões de resposta de stresse, sendo que estas podem ser respostas fisiológicas, cognitivas, emocionais e comportamentais. Para além destes padrões deve ser tido em consideração as características das pessoas e o significado que estas dão aos estímulos. Neste contexto, a definição de stresse torna-se relacional havendo uma interação contínua entre os aspetos do meio envolvente e do indivíduo, preconizando a existência de um processo de avaliação cognitiva em relação a uma determinada situação, assim com uma “tomada de decisão” relativamente à perceção ameaçadora da situação. Centra-se, portanto, na avaliação individual de determinados acontecimentos exteriores e na avaliação que é efetuada aos recursos individuais disponíveis para lidar com essa situação, sendo o stresse então percecionado como um **processo** que se traduz numa resposta multidimensional. O modelo transacional de stresse de Lazarus e Folkman (1984), tornou-se numa das principais referências teóricas nesta área, servindo de fundamentação a modelos posteriores, pelo que irá ser abordado mais detalhadamente.

1.2.3.1. Modelo transacional de Lazarus e Folkman

Lazarus e Folkman (1984) apresentaram um modelo de avaliação cognitiva, de stresse e de *coping* que postula a existência de um processo de avaliação cognitiva das situações com que o indivíduo se depara e de uma tomada de decisão relativamente ao carácter mais ou

menos ameaçador dessas situações de acordo com os recursos pessoais disponíveis (Ver apêndice 4).

Segundo o modelo proposto pelos autores, o stresse é resultado do processo de avaliação cognitiva do indivíduo que se traduz num conjunto de respostas de *distress* (mal-estar). Este *distress* vai desencadear um novo processo de *coping* com o objetivo de resolver a situação avaliada como ameaçadora. O indivíduo vai evoluir ao longo de uma sequência processual, a qual tem início na perceção da situação em causa, seguindo-se uma avaliação da mesma de acordo com os recursos pessoais, acabando por desencadear uma série de estratégias de *coping* para lhe fazer frente.

Para Lazarus e Folkman (1984), existem dois tipos de avaliação cognitiva: 1) **Avaliação primária** que consiste na avaliação da relevância do acontecimento que podem ser classificados como: irrelevantes (o encontro com a situação não acarreta implicações para o bem estar da pessoa, não havendo perdas nem ganhos associados à transação) ou ameaçadores (o encontro com a situação manifesta-se em perdas, ameaças ou desafios); 2) **Avaliação secundária** que surge quando um acontecimento é percecionado como ameaçador durante a avaliação primária. Esta avaliação é caracterizada pela avaliação que o indivíduo faz dos recursos disponíveis para enfrentar a situação. Estes recursos podem ser pessoais (e.g. personalidade resistente) e/ou sociais (e.g. estatuto socioeconómico). Estes dois tipos de avaliação conduzem necessariamente a respostas fisiológicas (e.g. aumento de ritmo cardíaco, sudorese), a respostas cognitivas (crenças sobre as consequências de um determinado acontecimento), a respostas emocionais (e.g. medo) e respostas comportamentais (e.g. fuga). Lazarus e Folkman (1984, p.20) descrevem o processo de *coping* como um processo fundamental aquando da perceção do indivíduo face a uma situação. Quando esta é encarada como sendo ameaçadora durante a avaliação primária e os recursos pessoais são considerados insuficientes na avaliação secundária, o stresse percebido irá ocasionar um conjunto de esforços individuais no sentido de lidar com a situação de forma a eliminar, reduzir ou evitar a ameaça (*coping*). Este processo implica que haja mudanças e adaptações constantes de esforços cognitivos e comportamentais, com o objetivo de gerir as exigências externas e/ou internas específicas, as quais são percecionadas como ultrapassando os recursos do indivíduo. As estratégias de *coping* consistem em formas práticas de fazer face a situações ameaçadoras, distinguindo-se dois

tipos básicos: 1) estratégias focalizadas na resolução de problemas e que são caracterizadas por se focarem diretamente no problema, implicando o desenvolvimento de ações no sentido de eliminar, prevenir ou reduzir a ameaça. Estão direcionadas para a definição do problema e apresentação de variadas possibilidades de solução, ponderando as alternativas em termos de custos e benefícios, escolhendo entre essas alternativas e agindo em conformidade com elas; 2) estratégias focalizadas na regulação emocional e são formas de lidar com o stresse centrando-se nas emoções (e.g. evitamento, distanciamento ou atenção seletiva). Estas estratégias ocorrem quando a avaliação da situação é percebida como não havendo solução para modificar ou neutralizar a ameaça ou as condições ambientais.

Em suma, este modelo postula o stresse como um processo individualizado resultante da interação entre as características ambientais e pessoais que valoriza o papel ativo dos indivíduos enquanto agentes da avaliação da situação que vivenciaram (explica porque um mesmo acontecimento é avaliado de forma diferente), da avaliação de recursos disponíveis para lidar com a situação e da resolução dos problemas indutores de stresse e/ou regulação das suas próprias reações de *distress*.

1.3. Stresse no contexto laboral

1.3.1. Stresse Profissional

As últimas décadas marcaram as sociedades industrializadas por uma imensidão de transformações económicas e humanas, tornando-as cada vez mais competitivas e sujeitas a uma pressão constante que se manifesta nos profissionais a um ritmo cada vez mais acelerado. Estas transformações “obrigaram” as empresas a adotarem novos modelos de gestão, os quais originaram vincadas mudanças no mundo do trabalho (Ferreira & Asmar, 2008). Em virtude destas modificações, torna-se difícil responder de forma ativa e positiva às pressões e exigências e manter simultaneamente um equilíbrio emocional e psicológico nos profissionais.

Segundo Powell e Enright (1990), o stresse profissional surge como uma das principais consequências deste contexto, sendo dada a esta temática um importante relevo por parte dos investigadores. Muitas pessoas dedicam grande parte das suas vidas na realização dos seus trabalhos, principalmente pela necessidade de sobrevivência, sendo este um dos domínios centrais da vida humana, logo a seguir à saúde e família (Gonçalves, Neves &

Morin, 2010). É parte integrante da vida dos indivíduos, quer a trabalhar ou na formação propriamente dita para o trabalho (England & Whiteley, 1990). Conrad (1988) estima que os indivíduos passem no trabalho cerca de um terço das horas em que estão acordados, mostrando a importância desta atividade na medida em que estes criam expectativas de obtenção e experimentação positivas, embora nem sempre sejam as que conseguem concretizar. Em 2005, as estatísticas europeias referiam que 20% dos trabalhadores da EU-15 e 30% dos dez novos países membros, acreditavam que a sua saúde estava em risco devido a fatores associados ao trabalho e stresse laboral (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006). De acordo com estudos realizados, existem fortes evidências de 50 a 60% de que as ausências no trabalho são resultado do stresse laboral (Cox, Griffiths & Rial-González, 2000). Estas evidências reforçam o facto pelo qual o stresse profissional é considerado uma temática prioritária na investigação e intervenção, pelos seus efeitos nocivos no bem-estar e saúde dos trabalhadores, assim como para a própria organização, principalmente ao nível da produtividade.

1.3.2. Stresse profissional: definição, preditores e consequências

O stresse profissional tem como fundamento a interação entre as condições de trabalho e as características do trabalhador e surge quando as exigências do mesmo ultrapassam as capacidades do trabalhador em lidar com elas. Este conceito reflete um desajustamento entre as exigências do ambiente profissional e as competências, necessidades ou recursos dos trabalhadores que variam desde as potencialidades da organização à motivação dos indivíduos (Cardoso, Araújo, Ramos, Gonçalves & Ramos, 2002). Esta temática tem vindo a suscitar um grande interesse nos investigadores, nomeadamente no que se refere ao estudo das suas causas (Cooper & Cartwright, 1994; Sutherland & Cooper, 1990), as suas consequências na saúde (Nelson & Simmons, 2002) e no desempenho de funções (Mughal, Walsh & Wilding, 1996). Os estudos apresentados têm-se focado nas fontes de stresse, sendo possível encontrar um vasto conjunto de categorizações destes stressores. Segundo os autores Sutherland e Cooper (1990) os principais stressores identificados no trabalho foram: a) o indivíduo (e.g. tipo de personalidade, tolerância à ambiguidade, capacidade de mudança, motivação); b) características intrínsecas do trabalho (e.g. trabalho em excesso, pressão, tomadas de decisão); c) papel na organização (e.g. ambiguidade de papéis,

responsabilidade); d) estrutura da carreira profissional (e.g. perspetiva de ascensão, emprego inseguro); e) relações dentro da empresa (e.g. relações instáveis com o chefe, colegas ou subordinados, resistência em delegar responsabilidades); f) as relações da empresa com o mundo exterior (e.g. exigências da empresa versus família, exigências da empresa versus interesses pessoais); g) estrutura e clima da organização (e.g. falta de supervisão eficaz, política da empresa, restrições ao comportamento). Já os autores Buunk, Jonge e Wolff (1998) descrevem como principais stressores no trabalho: a) características do trabalho e da tarefa (e.g. sobrecarga, esforço físico, responsabilidade, trabalho por turnos, pressão); b) papel do indivíduo na organização (e.g. expectativas, conflitos, ambiguidade de papéis); c) conflitos interpessoais (e.g. conflito aberto, falta de confiança, dificuldade de comunicação, hostilidade, competição); d) estatuto e carreira (e.g. reconhecimento, perspetivas de carreira, recompensas materiais e simbólicas); e) falta de controlo e influência (e.g. competência social, controlo interpessoal, autonomia, participação nas tomadas de decisão). Para Nelson e Simmons (2002) os stressores podem ser percebidos como estímulos físicos ou psicológicos, identificando assim os principais existentes no trabalho: a) exigências de papel (e.g. ambiguidade de papéis, conflitos, interação entre trabalho-casa); b) exigências interpessoais (e.g. diversidade, liderança, pressões da equipa, confiança, *status*); c) exigências físicas (e.g. temperatura, clima interno, qualidade do ar, barulho, design do espaço); d) exigências associadas às políticas organizacionais (e.g. promoção discriminação, benefícios), e) exigências relativas às condições de trabalho (e.g. rotina, excesso de trabalho, estabilidade, salário). As investigações tradicionais realizadas sobre o stresse profissional caracterizam-se principalmente, pelo impacto que os variados fatores ambientais exercem sobre o processo de stresse.

De acordo com estudos realizados por Serra (2011), este aponta como principais fontes de stresse: a competência dos chefes, a qualidade da colaboração e comunicação a vários níveis de hierarquia, o sentimento de ser apreciado, e o reconhecimento pelos superiores.

Segundo Ferreira e Assmar, 2008, p.54, “(...) é evidente que as diferentes fontes de stresse existentes no ambiente de trabalho não agem de forma isolada, mas de modo aditivo ou interativo, fazendo com que um trabalhador possa estar sujeito a variadas fontes de stresse simultaneamente”. Na última década, os investigadores têm estudado em conjunto os variados stressores que existem simultaneamente no trabalho, utilizando para tal a análise

de regressão múltipla e a modelagem de equações estruturais. De acordo com os resultados obtidos, existem evidências que as fontes de stresse possuem poderes preditivos em diferentes indicadores, nomeadamente ao nível do bem-estar, satisfação, implicação organizacional, etc. Os primeiros sintomas e também os mais visíveis são a nível comportamental, tais como o aumento do consumo de álcool, de drogas e de tabaco, e uma maior propensão a sofrer acidentes (Ferreira & Assmar, 2008). Os problemas médicos centram-se numa reduzida resistência a doenças, ao aparecimento de complicações cardíacas e de problemas gástricos. Os resultados dos estudos empíricos apresentam relações significativas e inversas entre os stressores e a saúde (Sparks, Cooper, Fried & Shirom, 1997). Por outro lado, parece existir uma relação direta e positiva entre a maioria deste stressores e as doenças coronárias (Cooper & Marshall, 1976). As consequências a nível psicológico revelam-se em problemas familiares, distúrbios de sono, depressão, queixas psicossomáticas. As consequências que estão diretamente relacionadas com o trabalho e/ou a organização manifestam-se ao nível do aumento de absentismo, rotatividade, intenção de deixar a organização, diminuição de satisfação no trabalho e na implicação organizacional e da produtividade. Nesta perspetiva, os autores Novais e Frota (2003) também estudaram as variáveis sociodemográficas como fontes de stresse e os resultados obtidos foram os seguintes: de acordo com a investigação que realizaram, as diferenças etárias possibilitam reações diferentes para diferentes indivíduos relativamente aos efeitos dos fatores stressores. Em relação ao estado civil e agregado familiar, estes constituem suporte afetivo estável e ajuda no ajustamento perante fatores de stresse, sendo observada uma maior ocorrência de stresse em indivíduos solteiros, viúvos ou separados. Ainda segundo estes autores, os primeiros anos de carreira são marcados pela aprendizagem sobre as solicitações do trabalho. À medida que o indivíduo acumula experiência profissional e tem oportunidades para avaliar a sua importância dentro da organização, também aumentam as suas expectativas de ascensão na carreira e de remuneração.

A síndrome de *burnout* é uma das reações afetivas extremas ao stresse profissional. Tem um carácter tridimensional, que se caracteriza por sentimentos de exaustão emocional, de despersonalização do trabalho e perda de realização pessoal (Maslach & Schaufeli, 1993; Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001).

1.4. Modelos Explicativos do Stresse Profissional

Existem vários modelos teóricos do stresse que podem ser classificados em quatro categorias: 1) Modelos de Perda de Recursos; 2) Modelos de Ajustes-Desajustes; 3) Modelos de Elevada ou Baixa Estimulação; 4) Modelos de Exigências-Recursos. (Ver apêndice 4).

1.4.1. Modelos de Perdas de Recursos

Segundo Llorens, Líbano & Salanova (2009), incluem-se nesta categoria os modelos de stresse e *coping* de Lazarus e Folkman bem como a Teoria de Conservação de Recursos de Hobfoll, modelo que será apresentado de seguida. São ambos modelos que se focam em situações em que o stresse surge devido à perda de recursos.

1.4.1.1. Teoria da Conservação de Recursos

Steven Hobfoll (1989) desenvolveu um modelo apresentando-o como uma alternativa às teorias do stresse baseadas na perspetiva cognitiva (Llorens et al. 2009). Segundo este autor, o stresse é produzido através de uma combinação de processos internos e ambientais, conferindo-lhe uma perspetiva mais social. Utiliza como conceito chave os “recursos”, definindo-os como objetos (e.g. casa, carro) e características pessoais (e.g. competências, tempo, dinheiro), que são importantes a nível individual, social e cultural. Os recursos conferem um valor por si mesmos, como também são utilizados para gerar e obter outros recursos que são valorizados pelos indivíduos. Esta teoria postula que quando as empresas perdem recursos, tornam-se suscetíveis a mais perdas (espirais de perda), ficando os seus recursos debilitados relativamente às exigências futuras, podendo surgir consequências bastante negativas tais como os sintomas de *burnout* (Demerouti, Baker & Bulters, 2004). No entanto, este modelo também refere a existência de espirais de ganhos quando os indivíduos estão motivados para investir, adquirir ou recuperar recursos (e.g. Bakker & Demerouti, 2007).

1.4.2. Modelos de Ajuste-Desajuste

1.4.2.1. Modelo de Desequilíbrio Esforço-Recompensa

Este modelo foi desenvolvido por Johannes Siegrist em 1996 e postula que o trabalho tem um papel crucial de ligação nas funções autorreguladoras como a auto estima, auto eficácia e oportunidades de estrutura social (fazer parte de um grupo significativo). Relaciona-se com o conceito de “norma de reciprocidade”, isto é, quando os esforços investidos correspondem às recompensas recebidas. Quando esta norma é violada e a reciprocidade não se produz, é provável que se manifestem emoções negativas e o aparecimento de reações de stresse. Se pelo contrário, existe um equilíbrio entre esforço-recompensa, o indivíduo tenderá a experienciar emoções positivas promotoras de bem-estar e saúde. Independentemente do tipo de exigências e recompensas, o que é importante é a perceção de ajuste-desajuste.

São várias as evidências encontradas a favor deste modelo, nomeadamente a identificação de fortes correlações entre o desequilíbrio esforço-recompensa e o risco de doenças cardiovasculares (Siegrist & Peter, 1996; Siegrist, Junge, Cremer & Seidel, 1990). Foram também encontradas correlações entre o desequilíbrio esforço-recompensa em estudos realizados com enfermeiros, na medida em que estes manifestavam uma exaustão significativamente maior e reduzida realização pessoal, relativamente aos que não apresentavam este desequilíbrio (Bakker, Killmer, Siegrist & Schaufeli, 2000). A principal crítica a este modelo refere-se ao facto de este se sobrepor a outros modelos, nomeadamente o Modelo Exigências-Recursos de Karasek (Bosma, Peter, Siegrist & Marmot, 1998).

1.4.2.2. Modelo de Stresse Organizacional de Michigan

O Modelo de Stresse Organizacional de Michigan é um dos modelos mais genéricos desenvolvidos no contexto de stresse no trabalho (Le Blanc, De Jonge & Schaufeli, 2000) e também o que tem uma maior influência nesta temática (Cifre, 1999), tendo servido de base a diversas formulações. Este modelo postula que são as características organizacionais (e.g. dimensão da organização, estrutura hierárquica) que podem conduzir aos stressores psicológicos (e.g. ambiguidade, conflito de papéis, falta de participação nas tomadas de decisão). Estes stressores podem originar reações de stresse (fisiológico, comportamental,

emocional), que por sua vez podem ocasionar doenças físicas e/ou mentais como a depressão ou doença cardiovascular. Postula igualmente que estas relações são moderadas por variáveis pessoais (e.g. demográficas e de personalidade) e situacionais (e.g. apoio social). Este modelo também recebeu críticas, principalmente pelo facto de não ter uma perspetiva teórica e devido à sua generalidade. Segundo Le Blanc et al., (2000) esta generalidade não permite uma formulação específica de hipóteses e dada a complexidade do modelo tem sido difícil validá-lo de forma empírica.

1.4.2.3. Teoria de Ajustamento Pessoa-Ambiente

Le Blanc e seus colegas (2000), referem que o modelo geral de Michigan é precursor da Teoria de Ajustamento Pessoa- Ambiente (P-E fit Theory; e.g. French, Caplan & Harrison, 1982). Esta teoria postula que o stresse é resultado do ajustamento ou congruência entre o indivíduo e o ambiente e não de cada um separadamente (Edwards, Caplan & Harrison, 1998), referindo que são as interações entre as variáveis de contexto e as variáveis individuais que determinam as tensões psicológicas. Assim sendo, neste modelo o stresse no trabalho é definido como o desajustamento entre as oportunidades do indivíduo e as ofertas do ambiente ou entre as competências dos indivíduos e as exigências do ambiente. Este modelo prima pela existência de pontos chave que o diferencia de outros apresentados. Um deles é a relação entre a pessoa e o ambiente, sendo que cada um tem características, necessidades e exigências próprias. Outro ponto é a distinção entre objetivo e subjetivo, na medida em que o desajustamento objetivo é referente à discrepância entre o estado ou condição atual do trabalhador e as características objetivas da situação laboral e o desajustamento subjetivo refere-se à discrepância das visões do trabalhador sobre si e sobre o ambiente. Este modelo também tem sido alvo de algumas críticas, pois não tem revelado evidências empíricas consistentes, não distingue entre reações a curto e longo prazo e inclui todas as condições de trabalho numa só categoria de stressores laborais (Le Blanc et al., 2000)

1.4.3. Modelos de Baixa e Elevada Estimulação

1.4.3.1. Modelo Vitamínico de Warr

Um dos modelos que mais tem suscitado interesse na literatura é o Modelo de Vitaminas de Warr (1987) e surge como um modelo integrador de variáveis que podem influenciar a saúde mental e ocupacional de um trabalhador (Cifre, 1999). O autor do modelo refere que a saúde mental no trabalho possui cinco componentes principais determinados por um conjunto de caraterísticas ambientais: o bem-estar psicológico ou afetivo, competência, aspiração, autonomia e funcionamento integrado. Anos mais tarde, entre 1996 e 1998, o autor inclui no modelo os fatores individuais (e.g. personalidade) e sociodemográficos (e.g. idade, sexo). O modelo de Warr, desde a sua formulação inicial em 1987, teve como pontos chave os determinantes ambientais que influenciam a saúde mental funcionando como “vitaminas”. Segundo o autor, este modelo pode ser explicado recorrendo à analogia entre as vitaminas e a saúde física. Neste contexto, a ingestão de vitaminas mantém a saúde constante, ou em excesso, começa a deteriorar a mesma. Para Warr também existem no ambiente de trabalho, caraterísticas que podem funcionar tal como estas vitaminas na saúde psicossocial dos trabalhadores. Este modelo sugere que os postos de trabalho e as funções a eles inerentes devem ser programadas e concebidas de forma a conter estas doze caraterísticas, cada uma é classificada segundo o efeito produzido, ou seja, Decréscimo Adicional (DA) e Efeito constante (EC), conforme presente no Quadro 1:

Quadro 1 - “Vitaminas” laborais e os seus efeitos DA= Decréscimo adicional; EC= Efeito constante

Vitaminas	Efeito
Oportunidade para controlo pessoal (e.g. participação na tomada de decisão, autonomia, autodeterminação)	DA
Oportunidade para uso de habilidades (e.g. utilização dos conhecimentos, capacidades e habilidades pessoais)	DA
Metas geradas externamente (e.g. exigências laborais)	DA
Variedade (e.g. variedade de estímulos proporcionados pelo trabalho, em termos de conteúdo, localização, conhecimentos, competências)	DA
Clareza/ transparência ambiental (e.g. informações sobre o desempenho esperado, o futuro e feedback sobre o desempenho)	DA
Oportunidade de contato interpessoal (e.g. quantidade e qualidade das interações sociais, apoio social)	DA
Salário justo	EC
Segurança física (e.g. ausência de perigos, condições ergonómicas adequadas)	EC

Vitaminas	Efeito
Valorização social (e.g. prestígio ocupacional, significado do trabalho)	EC
Supervisão adequada (e.g. liderança de apoio)	EC
Perspetiva de carreira (e.g. planos de carreira definidos)	EC
Equidade (e.g. nas relações e decisões)	EC

Fonte: Adaptado de Llorens, Líbano & Salanova (2009)

1.4.4. Modelos de Exigências-Recursos

O enfoque no efeito de desajuste entre as exigências laborais e os recursos profissionais e pessoais na saúde psicossocial é o ponto comum a todos estes modelos apresentados. O Modelo Exigências-Controlo de Karasek serve de base a todos os outros, embora o desenvolvimento dos modelos posteriores já inclua novas variáveis no sentido de melhorar a validade e aplicabilidade em contexto organizacional (Llorens et al., 2009).

1.4.4.1. Modelo Exigências-Controlo no Trabalho

O modelo Exigências-Controlo foi proposto por Robert Karasek (1979) e é percebido por vários autores como um dos modelos mais influentes na investigação do stresse, estando na base de inúmeros estudos e de outros modelos. Existem dois contextos chave neste modelo: a) as exigências em termos de sobrecarga de trabalho quantitativo (e.g. quantidade e volume de trabalho, pressão de tempo, nível de atenção); b) o controlo em termos de possibilidade de tomar decisões e de utilizar ou desenvolver as suas competências (Buunk et al., 1998; Chambel, 2005; Karasek, 1979). O autor propôs um modelo bidimensional tendo em consideração a interação entre as exigências e o controlo baseado na abordagem simultânea das exigências e do grau de controlo, explicando o stresse e a aprendizagem.

Os estudos realizados na tentativa de testar este modelo apresentaram-se como inconclusivos (Chambel, 2005). A relação direta entre as exigências e o controlo no stresse tem recebido apoio empírico na medida em que se constatou que os trabalhos mais stressantes são aqueles em que existem mais exigências e pouco controlo. No entanto, o efeito moderador do controlo tem-se relevado pouco consistente, havendo alguns estudos empíricos que apoiam esta premissa (e.g. Dwyer & Ganster, 1991) enquanto que outros não apresentam resultados significativos (e.g. Beehe & Drexler, 1986; Fletcher & Jones, 1993; Payne & Fletcher, 1983). Segundo Wall, Jackson, Mullarkey e Parker (1996), esta falta de

congruência deve-se a uma inadequação da definição e operacionalização das variáveis independentes, as quais tendem a ser gerais quando deveriam ser específicas para as exigências dos trabalhadores inquiridos. As críticas feitas a este modelo devem-se à sua simplicidade e natureza estática e pela necessidade de incorporar o papel dos recursos individuais (Llorens et al., 2009).

1.4.4.2. Modelo Exigências-Recursos Laborais

As equipas de investigação holandesas coordenadas pelo Professor Wilmar Schaufeli da Utrecht University e pelo Professor Arnold Bakker da Rotterdam University desenvolveram em parceria o Modelo Exigências-Recursos Laborais. Este modelo permite o aumento do número de exigências e recursos considerados (Bakker & Demerouti, 2007), conferindo-lhe uma maior flexibilidade e aplicabilidade em diferentes contextos ocupacionais (Demerouti, Bakker, Janssen & Schaufeli, 2001) e integra também os conceitos de *burnout* e *engagement*, relacionando-os com o bem-estar dos indivíduos. É considerado um modelo abrangente que retrata tanto os indicadores negativos como positivos do bem-estar dos indivíduos, podendo ser aplicado a vários ambientes ocupacionais independentemente das exigências particulares e dos recursos envolvidos.

A premissa central é a de que, seja qual for o tipo de ocupação, as características do ambiente de trabalho podem ter consequências sobre a saúde dos indivíduos. No entanto, é necessário avaliar as exigências e recursos de cada contexto na medida em que cada ocupação pode ter os seus próprios fatores de risco específicos associado ao stresse laboral e aos estados psicológicos de *burnout* e *engagement*.

Llorens et al., (2009), classificam este modelo como exaustivo, dando como exemplos os vários níveis de análise considerados: nível da tarefa (e.g. sobrecarga quantitativa como exigência e controlo como recurso); nível social (e.g. exigência emocional e apoio social como recursos); nível organizacional (e.g. insegurança laboral como exigência e oportunidades de carreira como recurso). Atendendo à segunda premissa do modelo, este refere que as exigências e os recursos laborais evocam dois processos psicológicos diferenciados: processo de deterioração da saúde e processo motivacional. Relativamente ao processo de deterioração da saúde, esta inicia-se com a presença no trabalho de exigências crónicas que podem esgotar os recursos de energia do indivíduo, tendo como

consequência a fadiga crónica e *burnout*, podendo gerar um mal-estar psicológico, absentismo e falta de implicação organizacional nos indivíduos. Este processo já foi confirmado em diferentes investigações (e.g. Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2003).

Uma das críticas feitas a este modelo diz respeito ao facto de este se centrar apenas nas características do ambiente de trabalho, explicando os processos de deterioração da saúde e motivação, atendendo apenas e exclusivamente ao impacto das exigências e recursos do trabalho.

1.4.5. Integração dos modelos teóricos

Os modelos aqui referenciados têm um grande impacto na investigação, quer científica quer aplicada, bem como na aplicação em contexto organizacional (Llorens et al., 2009). Visto tratarem-se de modelos complementares que apresentam diferenças na sua aplicabilidade, não se pode afirmar que exista o “modelo único e indiscutível” para explicar os processos de saúde psicossocial no trabalho. No entanto, é de salientar que todos eles têm um denominador comum, baseando-se na concetualização de stresse laboral e numa perspetiva interacionista entre o indivíduo e o ambiente. Todos os modelos referem que a saúde psicossocial no trabalho é resultante da combinação entre fatores ambientais (exigências e recursos laborais) e de fatores individuais, sendo também partilhado o pressuposto de que a combinação entre elevadas exigências ambientais e baixa perceção de recursos irá afetar negativamente a saúde dos indivíduos.

Em síntese, o stress profissional é a incapacidade de lidar com as pressões de um emprego, devido a um ajustamento deficiente entre as habilidades do indivíduo e as suas necessidades de trabalho e condições. É uma condição física e mental que afeta a produtividade de uma pessoa, a sua eficácia, saúde e qualidade de trabalho. O *Burnout* deve ser considerado um prolongamento do stress ocupacional em contexto de trabalho, sendo resultado de um processo incapacitante de longa duração, em que o profissional sente que os seus recursos para lidar com as exigências colocadas pela situação já estão esgotados, levando a um desgaste emocional, despersonalização, reduzida satisfação pessoal e sentimento de incompetência por parte do trabalhador. Passa-se de seguida a caracterizar de modo mais específico esta síndrome.

1.5. *Burnout*

As constantes exigências no mundo do trabalho, aumentam consideravelmente o aparecimento ou o desenvolvimento de doenças psicológicas e físicas nos indivíduos advindas do esforço empregado para realizar as suas tarefas.

Segundo Coleta (2007), quando um indivíduo não tem recursos para lidar com o stresse oriundo do trabalho, origina-se um estado de esgotamento a que muitos estudiosos designam por *burnout*. Este é um dos conceitos indissociáveis do stresse profissional (Gil-Monte & Peiró, 1997), sendo considerado um fenómeno associado principalmente aos profissionais que prestam serviços ao público em geral (e.g. professores, médicos, enfermeiros, bombeiros, etc, cujas atividades vinculam-se prioritariamente aos cuidados com o outro). Schaufeli e Enzman (1998) referem que o primeiro autor que se dedicou ao fenómeno de *burnout* foi Bradley em 1969, ao sugerir a necessidade de uma nova estrutura organizacional para neutralizar os guardas prisionais que estavam em *burnout*. No entanto, existem outros autores que reconhecem que o trabalho do psiquiatra Herbert Freudenberger foi um dos marcos iniciantes do *burnout* no contexto da psicologia (Tamayo, 2008), quando este identificou a sintomatologia da síndrome durante um trabalho de pesquisa numa clínica de toxicodependentes, utilizando este termo para se referir aos efeitos do abuso do consumo de substâncias tóxicas. Constatou, durante o seu primeiro ano de serviço, que o comportamento de um grupo de voluntários se caracterizava por uma diminuição gradual de energia, perda de motivação, sensação de exaustão, fadiga, raiva, irritação, frustração, tremores, falta de ar, dores de cabeça, distúrbios gastrointestinais (Tamayo, 2008). No entanto, foi com a contribuição da psicóloga social Christina Maslach sobre a síndrome de *burnout* que este termo foi consolidado na literatura científica da psicologia. No final dos anos 70, esta autora desenvolveu um conjunto de estudos com profissionais de serviços humanos e concluiu que todos eles apresentavam as mesmas queixas e sintomas para descrever o processo de exaustão gradual (Maslach & Schaufeli, 1993).

Para o autor Marques Pinto (2000), o estudo da síndrome de *burnout* foi marcado por duas tradições, nomeadamente a da psicologia clínica e a da psicologia social das organizações que definiram a conceptualização, a investigação e a intervenção nesta área. Na conceção clínica, destaca-se o autor Freudenberger. Este caracteriza o *burnout* através de um conjunto de sintomas como a fadiga física e mental, falta de motivação em relação ao trabalho e/ou à

vida, sentimentos de impotência e inutilidade ou baixa autoestima. Estes sintomas podem levar o trabalhador à depressão ou até mesmo a cometer suicídio (Benevides-Pereira, 2002). O autor Benevides-Pereira (2002), apresenta a síndrome como sendo um estado, e não um processo na medida em que o estado de exaustão sentido pelo trabalhador é consequência direta de um trabalho intenso, durante o qual não se teve em consideração as necessidades individuais do trabalhador. Na conceção sociopsicológica, destaca-se o trabalho das psicólogas sociais Christina Maslach e Susan Jackson em 1986. Estas autoras concluíram através dos seus estudos que as variáveis socioambientais desempenham um papel específico no processo de desenvolvimento da síndrome, ou seja, os aspetos individuais, em conjunto com as condições e relações do trabalho podem originar o aparecimento de fatores multidimensionais da síndrome de *burnout*, que são caracterizados pela exaustão emocional, a despersonalização e reduzida realização profissional (Benevides-Pereira, 2002). Maslach (1999) descreve os sintomas associados aos fatores multidimensionais da síndrome de *burnout*: a) exaustão emocional que se caracteriza por sentimentos de esgotamento dos recursos emocionais; b) despersonalização/cinismo, é descrito pela adoção de atitudes negativas face ao trabalho; c) falta de realização pessoal corresponde à diminuição de sentimentos de competência e eficácia profissional. Esta abordagem tridimensional da síndrome foi acompanhada com o desenvolvimento de um instrumento de medida designado por *Maslach Burnout Inventory* (MBI). Foi inicialmente adaptado para amostras americanas e canadianas, sendo que atualmente se encontra traduzido em várias línguas, nomeadamente o português (e.g. Marques Pinto, 2000). Tem sido utilizado em inúmeras investigações, existindo várias versões específicas (profissionais de ajuda, professores/educadores) e a versão geral (Maslach, Jackson & Leiter, 1996). Outro instrumento multidimensional desenvolvido para o estudo do *Burnout*, é o designado *Shirom-Melamed Burnout Questionnaire* (SMBQ), desenvolvido por Shirom-Melamed e seus colaboradores (Melamed, Shirom, Toker, Berliner & Shapira, 2006). Estes autores apresentaram uma nova abordagem à síndrome de *Burnout*, baseando-a na “Teoria da Conservação dos Recursos” de Hobfoll (1989). Para Shirom e Melamed (2006) o *burnout* é definido como um estado afetivo caracterizado pela exaustão emocional, fadiga física e fadiga cognitiva, que se refletem em consequências graves para a saúde dos indivíduos. Estas formas de energia são adquiridas individualmente atuando como um conjunto, sendo

que, a falta de uma é muitas vezes associada à falta de outra (Gorgievski & Hobfoll, 2008). Como tal, o *burnout* resulta do desgaste dos recursos energéticos em consequência da exposição prolongada ao stresse profissional crónico (Melamed et al., 2006).

Apesar de não existir um consenso total na literatura acerca da ordem com que surgem os três tipos de sintomas envolvidos no processo de *burnout*, existe algum relativamente à síndrome de *burnout* na medida em que esta é percecionada como o resultado final do stresse profissional e da discrepância entre exigências e recursos com consequências nefastas a nível individual e organizacional. A conceção organizacional, identifica a síndrome de *burnout* como uma consequência do desajuste entre as necessidades do trabalhador e da organização (Benevides-Pereira, 2002). A investigação sobre a síndrome de *burnout* tem-se debruçado essencialmente na relação entre os seus preditores e as fontes de stresse, destacando-se: a) o ambiente físico existente no trabalho: nível de ruído (Topf & Dillon, 1988) e o conforto físico percebido (Savicki & Cooley, 1987); b) conteúdo do posto de trabalho: Elloy, Everett e Flynn (1991) obtiveram como resultados relações negativas significativas entre as características da tarefa e a pontuação global do MBI; c) desempenho, ambiguidade e conflito de papéis; d) relações interpessoais onde estudos mostram que a qualidade das relações formais e a falta de coesão de grupo podem desencadear sintomas de *burnout* (e.g. Gaines & Jermier, 1983; Wade, Cooley & Savicki, 1986; Savicki & Cooley, 1987); e) progressão na carreira em que existe uma relação negativa entre as oportunidades de promoção profissional e a exaustão emocional (Gaines & Jermier, 1983) e uma relação positiva entre a falta de segurança no posto de trabalho e a exaustão emocional (Anderson & Iwanicki, 1984); f) novas tecnologias (Salanova, 2003); g) variáveis de clima organizacional (e.g. participação na tomada de decisão, autonomia, apoio social percebido) que se associam de forma negativa com o *burnout* (Gil-Monte & Peiró, 1997). Também têm sido estudadas variáveis de carácter pessoal, no sentido de perceber qual o efeito no desenvolvimento da síndrome e determinar se a presença das mesmas facilita ou inibe a ação dos stressores sobre os indivíduos. Nesta perspectiva foram estudadas as variáveis sociodemográficas, de personalidade e de *coping*. Os resultados obtidos foram os seguintes: em relação à variável sexo não existe consenso nos resultados. Alguns indicam níveis de *burnout* superiores nas mulheres (e.g. Etzion & Pines, 1986), outros nos homens (e.g. Beck, 1987 citado por Gil-Monte & Peiró, 1997), e noutros estudos não existem diferenças

significativas entre sexos (e.g. Garcia, 1991). Os autores Gil-Monte e Peiró (1997), apresentam como possível justificação para estes resultados as próprias características do estudo (e.g. amostra, instrumentos, país). Relativamente à idade, há estudos que mostram evidências de que os indivíduos mais velhos expressam menos sentimentos de *burnout* (e.g. Zabel & Zabel, 1982). No entanto, quando utilizados escalões etários para comparação, os resultados mostram que esta relação é curvilínea, sendo os níveis mais baixos entre 20 e 25 anos, altos entre os 25 e 40 anos e novamente mais baixos a partir dos 40 anos (e.g. Farber, 1984). Os autores (e.g. Zabel & Zabel, 1982; Farber, 1984) apresentam como explicação o facto de que as pessoas com mais idade desenvolveram ao longo da sua vida estratégias de *coping* variadas e expectativas profissionais mais realistas. Quanto ao estado civil, os resultados obtidos são também pouco consensuais. Foram encontradas algumas evidências de que os indivíduos casados experienciam níveis mais baixos de burnout que os indivíduos solteiros ou não se encontraram relações significativas entre o estado civil e o *burnout* (Gil-Monte & Peiró, 1997). Leiter (1990), apresenta como justificativa a de que não é o estado civil o fator importante e sim o apoio social percebido, a qualidade das relações e satisfação conjugais. Relativamente ao facto de os indivíduos terem ou não filhos, são poucos os estudos que conseguem provar a relação com a síndrome de *burnout*, sendo que alguns revelam poucas evidências de que o ter filhos reduz os níveis de *burnout*. Tal facto pode ser explicado por estes vivenciarem preocupações diferentes (Gil-Monte & Peiró, 1997, p.72). Os indivíduos sem filhos poderão tender a dedicar-se mais à profissão. As variáveis profissão e antiguidade no trabalho, apresentam resultados semelhantes à variável idade sendo apresentada a mesma justificação. Segundo Gil-Monte e Peiró (1997), os indivíduos com menos tempo de trabalho e idade experienciam níveis mais elevados de *burnout* possivelmente por falta de experiência e de estratégias de *coping* para enfrentar os stressores. No que concerne à escolaridade, alguns estudos apontam que os indivíduos com maior nível de escolaridade são os que apresentam níveis de síndrome de burnout superiores (Maslach et al., 2001). A explicação para esta evidência não é clara, contudo, os autores defendem que, por norma, os indivíduos com grau académico superior têm profissões com maior responsabilidade e apresentam expectativas mais elevadas quanto à profissão, o que leva à maior propensão para o aparecimento da síndrome de *burnout* (Maslach et al., 2001). Para as variáveis de personalidade, obtiveram-se os seguintes

resultados: os indivíduos com personalidade tipo A (posicionamento mais “agressivo” e ambicioso) apresentam níveis mais elevados de burnout (e.g. Nowack, 1986); os indivíduos com locus de controlo externo experienciam com mais frequência baixos sentimentos de realização do que os com controlo de locus interno (e.g. Wilson & Chiwakata, 1989). As expectativas de eficácia (e.g. Lee & Ashforth, 1990) e autoestima (e.g. Janssen, Schaufeli & Houkes, 1999), têm revelado correlações significativas com as três dimensões do *burnout*. No que concerne às estratégias de *coping*, os resultados obtidos indicam que os indivíduos que recorrem habitualmente a estratégias de carácter ativo ou centradas no problema apresentam menos sentimentos de *burnout* do que os que recorrem a estratégias de evitamento ou centradas nas emoções (e.g. Leiter, 1991).

Em suma, o *burnout* pode ser definido como um estado mental negativo, perdurável, associado ao trabalho, que ocorre em indivíduos “normais”. Esta síndrome é fundamentalmente caracterizada pela exaustão, que é acompanhada por sentimentos de angústia, fraca motivação e pelo desenvolvimento de atitudes negativas no trabalho (Schaufeli & Buunk, 2003, cit in Oliveira, 2008).

1.5.1. Causas do *Burnout*

Segundo Maslach e Jackson (1981; cit in Oliveira, 2008), a síndrome de *burnout* pode surgir devido ao trabalho contínuo de indivíduos que se encontram em sofrimento, psicológico, social e/ou físico, o pode originar stresse crónico e ser emocionalmente desgastante. Pines (2000) afirma que a principal causa do *burnout* encontra-se na necessidade do ser humano acreditar que a vida tem sentido e que o trabalho é importante e pode fazer a diferença, sendo que, segundo este autor se a pessoa sente que falha, poderá estar em risco de apresentar *burnout*. Maslach e Leiter (1997) referem que quanto maior o desfasamento entre o sujeito e o trabalho, mais elevado é o risco de desenvolver esta síndrome e como tal, identificaram seis fontes de *burnout*: a sobrecarga de trabalho, o controlo, a comunidade, a recompensa, a justiça e os valores. A sobrecarga consiste na quantidade e qualidade excessiva de tarefas que excedem a capacidade de desempenho, quer por incapacidade técnica, de tempo ou na estrutura da organização. Esta é normalmente a componente que mais se relaciona com a dimensão exaustão emocional do *burnout* (Maslach et al., 2001). A falta de controlo de acontecimentos ou de atividades no

próprio trabalho, a baixa participação na tomada de decisões sobre mudanças comportamentais relaciona-se normalmente com a dimensão de baixa realização pessoal e a maiores níveis de stresse (Maslach et al., 2001).

Para estes autores, o facto de a pessoa sentir que não tem uma recompensa justa pelo seu trabalho, que não é reconhecida, quer financeira, quer socialmente, que o seu empenho é desvalorizado ou ignorado pelos outros é um indicador de desfasamento. Estes autores afirmam, ainda, que a falta de recompensa está diretamente associada a sentimentos de ineficácia. A ausência de sentimento de comunidade é outro fator importante no aparecimento do *burnout*, na medida em que por vezes, o trabalho isola as pessoas e pode provocar o conflito. Se este não for resolvido pode tornar-se crónico e destrutivo das relações de trabalho, aumentando assim, os sentimentos de frustração, ansiedade, raiva, desrespeito, diminuindo o sentimento de entreajuda entre colegas em situações de dificuldade (Maslach & Leiter, 1997). Também a presença de justiça e de respeito entre os colegas de trabalho é crucial para o sentimento de comunidade e para um bom ambiente de trabalho. Quando existem salários desiguais para o mesmo cargo, ascensão de colegas sem merecimento e desigualdade na carga de trabalho, perde-se a confiança numa organização que não mostra imparcialidade no tratamento dos trabalhadores (Maslach & Leiter, 1997). Um outro fator para a ocorrência de *burnout* é o conflito de valores, que surge quando existe um conflito entre os requisitos da profissão e os princípios e valores do indivíduo (Maslach & Leiter, 1997).

1.5.2. Consequências do *Burnout*

A síndrome de *burnout* pode ser responsável por um conjunto de consequências que se podem traduzir física ou pessoalmente para o indivíduo, para o trabalho, para a organização e até mesmo para a sociedade. No que se refere às consequências ao nível do indivíduo estas podem traduzir-se em termos de saúde, existindo claras evidências entre estas e o *burnout*, os problemas psicossomáticos (e.g. Garcia, 1991) e os problemas cardiovasculares (e.g. Belcastro, 1982).

São vários os estudos que demonstram as consequências em termos das relações interpessoais extratrabalho. A título de exemplo, os autores Jayaratne, Chess e Kunkel (1986), concluíram que os indivíduos com elevados sentimentos de *burnout* expressam

menor satisfação com o casamento que os que apresentam baixos sentimentos (os grupos alto e baixo foram definidos em função da média resultante das três dimensões). A literatura acerca das consequências resultantes para as organizações é vasta, concluindo-se a repercussão nos objetivos e nos resultados da organização (Gil-Monte & Peiró, 1997). Têm sido evidenciadas várias relações significativas e negativas entre o *burnout*, satisfação laboral (e.g. Wolpin, Burke & Greenglass, 1991) e implicações organizacionais (e.g. Leiter & Maslach, 1988; Gonçalves & Neves, 2005, 2008). Há também estudos que se referem ao aumento do absentismo (e.g. Firth & Britton, 1989) e da intenção de abandono da organização (e.g. Koeshe & Koeshe, 1989), bem como do desgaste da qualidade do serviço (e.g. Maslach, 1982) e o aumento do número de acidentes de trabalho (e.g. Jones, 1981).

2. A REALIDADE NACIONAL DOS BOMBEIROS PROFISSIONAIS

2.1. Caraterização da profissão de Bombeiro Profissional

Dado que a população em estudo é composta por bombeiros profissionais, considera-se pertinente, para a melhor compreensão da profissão, a análise desta carreira através da legislação específica. A legislação nacional em vigor diferencia os corpos de bombeiros profissionais dos restantes, através do Decreto-Lei nº 106/2002 de 13 de Abril, que estabelece o estatuto pessoal dos bombeiros profissionais da Administração Local. A carreira de bombeiro profissional divide-se de acordo com o nível de responsabilidade que assumem dentro da organização, desenvolvendo-se essencialmente pelas seguintes categorias: chefes (1ª classe e 2ª classe), subchefes (Principal, 1ª Classe e 2ª Classe) e bombeiros (Sapadores).

O ingresso na profissão de bombeiro profissional tem atualmente como requisitos idade inferior a 25 anos, completados no ano da abertura do concurso e nível de habilitação mínima 12º ano.

O recrutamento dos candidatos é composto por concurso de prestação de provas de conhecimentos gerais e provas práticas, precedidas de inspeção médica para avaliar a robustez física dos candidatos e o estado geral de saúde, tendo em vista determinar a aptidão para o exercício das funções a que se candidatam. Após esta fase, o candidato é admitido num estágio remunerado, com carácter probatório, que visa a formação e adaptação do candidato às funções para que foi recrutado, devendo integrar a frequência de cursos de formação teóricos e práticos diretamente relacionados com as funções a exercer. O estágio tem a duração de um ano. Relativamente à idade de aposentação dos bombeiros, esta situa-se entre os 50 e os 60 anos, dependendo das categorias, sendo que quanto mais elevada a categoria, maior é a idade de aposentação.

Relativamente à formação dos bombeiros portugueses, a legislação obriga a assegurar aos bombeiros profissionais a adequada formação profissional contínua com vista à eficácia do desempenho da sua ação, bem como ao seu desenvolvimento e promoção na carreira.

A formação profissional de bombeiros é aprovada, planeada e monitorizada pela ANPC, que elabora um plano de atividades para a Escola Nacional de Bombeiros (ENB).

Anualmente, os comandos devem elaborar um plano de formação profissional com base nas necessidades dos serviços e nas expectativas profissionais dos seus efetivos.

Os cursos de formação, de ingresso e de promoção na carreira de bombeiro, são constituídos por módulos com conteúdos programáticos específicos (Portugal, 2009), como por exemplo, combate a incêndios, manobras, educação física e desporto, técnicas de socorrismo e salvamento, desencarceramento e desobstrução e tecnologias de base.

A formação contínua é ministrada nos quartéis reconhecidos como unidades de formação pela ENB e nas diferentes sedes da ENB, cabendo ao CEFA aprovar a definição dos conteúdos programáticos e organizar a formação.

Os bombeiros profissionais ao longo da sua carreira também podem ser promovidos (Ver anexo 4). Para tal, são sujeitos a cursos de promoção que têm um período de duração estabelecido na lei (e.g. Despacho conjunto nº 297/2006). Todos os bombeiros são regidos por uma missão, valores e princípios de conduta (Ver anexo 3).

2.2. Caraterísticas Físicas e Psicológicas inerentes à profissão

A profissão de bombeiro profissional é uma atividade ocupacional de elevado risco em que é necessária perseverança para a formação do mesmo. Esta formação permite o adquirir de saberes a nível do conhecimento, do saber fazer e de saber ser, que estão relacionados não só com os conhecimentos gerais sobre os perigos e riscos com que têm de lidar no quotidiano das suas ações de socorro e salvamento, mas também saberes de fazer/executar e saberes ser/estar fundamentais para uma atuação tecnicamente eficiente e eficaz. Os bombeiros portugueses, tal como em qualquer outra parte do mundo, desempenham as suas funções em ambientes diversos que estão em constante alteração e que são, muitas vezes, instáveis (e.g. edifícios em chamas, alterações do vento num incêndio florestal). Visto tratar-se de uma atividade de alto risco, para além da formação e medidas de proteção e segurança, é exigida também ao bombeiro profissional uma robustez física apropriada para o transporte de equipamentos e o percorrer de distâncias até locais de difícil acessibilidade, para além de terem de resistir a períodos de esforço prolongados, seja para transportar sinistrados, seja para demolir, cortar, escalar ou escavar. É fundamental possuírem resistência psíquica e mesmo atenção dispersa para apreciar e equacionar os fatores presentes nos sinistros e agir em conformidade aquando da gestão dos riscos em presença.

Os bombeiros, em decorrência de sua ocupação, estão frequentemente expostos a agentes de risco iminente à própria vida, como catástrofes, incêndios e acidentes em que se deparam com o sofrimento das pessoas, e além de frustrações pelos insucessos e impotências, o que os expõe ao sofrimento psíquico, são muitas vezes alvo de agressões verbais, e por vezes físicas, decorrentes do descontrole emocional dos sujeitos que vivenciam situações de acidentes contra a vida e/ou ao património (Carvalho & Maia, 2009).

Embora se saiba que o risco está presente em qualquer profissão, é devido à pluralidade de atividades de socorro que os bombeiros desempenham em condições e ambientes hostis que os sujeita, de forma muito singular, a riscos biológicos (e.g. exposição a doenças transmissíveis durante o tratamento de doentes, contato com cadáveres humanos e animais); físicos (e.g. exposição ao frio, calor, ruído, cenários de atuação com iluminação desadequada, a vibrações devido ao manuseamento de equipamentos de desencarceramento); químicos (e.g. presença de monóxido de carbono ou de outros produtos de combustão no ar, exposição a químicos, inalação de ar quente e/ou produtos da combustão); ergonómicos (e.g. movimentação manual de cargas pesadas, adoção de posturas desconfortáveis nas atividades de socorro); psicossociais (e.g. pressão de tempo, alternância constante entre períodos calmos e de grande agitação, horários de trabalho longos, falta de autonomia, realização de turnos rotativos, exigências emocionais elevadas); outros riscos (e.g. queda em altura, esmagamento por colapso de estruturas, risco de incêndio e explosão) que lesam a sua saúde e podem causar a morte (Nunes & Fontana, 2012).

2.3. Problemática do Stresse e *Burnout* nos Bombeiros Profissionais

Os Bombeiros são atualmente a maior e a mais ativa comunidade de cidadãos unidos por um ideal, em missões que têm como objetivo a proteção de pessoas, bens, ambiente, lutando pela prevenção de situações que põem em perigo os outros e minimizando as suas consequências. Inicialmente, a profissão de bombeiro era percecionada pela sociedade como um corpo de intervenção de combate a incêndios. Atualmente desempenham funções em quase todas as áreas da proteção civil (Ferreira, 2010), nomeadamente no combate a incêndios florestais, urbanos e industriais, na área da emergência pré-hospitalar, salvamento

em grande ângulo e aquático, em desencarceramento nos acidentes rodoviários e ferroviários, em incidentes elétricos, hidráulicos, com matérias perigosas e com redes de gás, no resgate de corpos ou bens submersos, etc. No entanto, as áreas em que os bombeiros desenvolvem maior número de funções são o combate a incêndios, os serviços de saúde e o socorro a náufragos (Agostinho, 2000, cit. por Baptista, 2008). Neste contexto, pode compreender-se quais são as fontes de stresse existentes na sua prática diária. Estas atividades são realizadas dentro de uma organização de trabalho onde se criam fatores psicossociais, sendo que alguns deles podem culminar em tensões com influência no aparecimento do stresse nos colaboradores, em diferentes graus e momentos da sua vida (Lipp, 1996, 2003, cit. por Cardoso, 2004). Vários são os estudos que relatam que o sofrimento dos bombeiros se evidencia quando são afetados pelos fatores psicossociais inerentes às suas atividades, com consequente desorganização das estruturas psicológicas dos mesmos (Cardoso, 2004). O desequilíbrio que se verifica pode ainda originar a morte (Lipp, 2003, cit. por Cardoso, 2004). Segundo os autores Fernandes e Pinheiro (2004, cit. por Baptista, 2008), as fontes de stresse identificadas dizem respeito à variedade das funções e das intervenções desempenhadas pelos bombeiros nas suas atividades. Estas não permitem que haja uma adaptação psicológica adequada, visto grande parte destas ocorrências serem revestidas de intensidades elevadas, podendo ser uma ameaça quer à vida quer à segurança dos bombeiros.

Outtlinger (1998) realizou um estudo descritivo acerca de fontes de stresse vivenciadas no trabalho, envolvendo 161 bombeiros americanos. Os resultados encontrados permitiram identificar como principais fontes stressoras a morte ou acidentes com colegas de trabalho, o prestar socorro a pessoas jovens seriamente feridas e o enfrentar problemas para os quais não têm controlo. Estão expostos a uma imensidão de riscos, nomeadamente psicossociais, biológicos (e.g. exposição a sangue contaminado ou privação do sono por escala noturna de trabalho ou ciclos longos de trabalho-descanso). Existe algum consenso na literatura existente sobre a privação do sono e o facto de que este está associado à diminuição de células do sistema de defesa imunológica (Cohen & Herbert, 1996; Kiecolt-Glaser, 1999; O'Leary, 1990), tornando este grupo particularmente suscetível em termos de imunidade e consequentemente vulnerável a várias doenças. Surgem claras evidências de que os bombeiros estão particularmente expostos a fatores de risco para o desenvolvimento de

doenças cardíacas, stress pós-traumático e *burnout* (Corneil, 1995; Harris, Baloglu & Stacks, 2002; Haslam & Mallon, 2003; Regehr, Hill, Knott & Sault, 2003). Para Burger (2003), o termo *burnout* descreve a reação ao stress crónico sentido pelos profissionais (bombeiros, polícias, enfermeiros, etc.) que mantêm um alto grau de contato com as pessoas e que são designadas de “profissões de ajuda”. No entanto, os resultados encontrados por vários autores não mostram evidências significativas da existência deste fenómeno entre bombeiros. Saraiva et al. (2006) realizou um estudo com uma amostra de 81 profissionais do Corpo de Bombeiros e os resultados mostram que não há incidência significativa de sintomas de *burnout*. Também Baptista et al. (2005) desenvolveu um estudo com uma amostra de 260 bombeiros e os resultados obtidos referem que os bombeiros se encontram satisfeitos com o seu trabalho, o que foi associado aos raros sinais de problemas psicológicos crónicos nesta população, confirmando o pouco suporte empírico sobre a ocorrência desta síndrome em bombeiros. Segundo Maslach e Leiter (1999), a componente psicológica continua a ser alvo de reservas nas organizações dada a sua dificuldade de avaliação objetiva e ausência de sinais e sintomas provenientes do desgaste emocional associado ao trabalho. É sem dúvida uma profissão na qual deve ser prestado apoio psicológico, no intuito de prevenir doenças que possam comprometer o resultado do seu trabalho que deve ser prestado com muita qualidade e responsabilidade para a sociedade que dele necessita.

3. METODOLOGIA

A atividade profissional sofre a influência de vários fatores, sejam eles físicos, familiares, sociais e/ou psíquicos. Segundo Aguiar e Castro (2011), são as profissões que lidam diariamente com o sofrimento humano o centro das pesquisas relacionadas com o stresse profissional e o fenómeno de *burnout*. De entre os trabalhadores de serviços de Segurança Pública, destacam-se os bombeiros, os quais têm a missão de trabalhar na prevenção e no combate de incêndios, em buscas e salvamento, e na execução de atividades de defesa civil. A palavra bombeiro possui o significado de heroísmo, sendo uma atividade que exige esforço emocional, físico, social e psicológico. “Eles estão envolvidos diariamente entre o amor e o sofrimento, o medo e a coragem, a alegria e a tristeza, lutando pela sobrevivência e/ou frustrados por um falecimento” (Aguiar e Castro, 2011, p: 2).

No entanto, a categoria profissional dos bombeiros não tem sido estudada em profundidade em relação a estas temáticas. São necessários estudos como forma de prevenção e de intervenção no desenvolvimento destes sintomas, já que estão diariamente expostos a estes. De acordo com estes pressupostos, relembra-se que o objetivo geral deste trabalho se prende com a análise das causas e consequências do stresse laboral e *burnout*, nos bombeiros profissionais, e que deste objetivo decorrem os seguintes objetivos específicos: examinar as principais fontes de stresse associadas ao exercício profissional da atividade dos bombeiros profissionais, e verificar os sintomas de stresse/ *burnout*, bem como os seus determinantes.

No quadro de uma investigação que respeite o rigor refere Gil (2007), uma pesquisa pode ser definida como um processo sistemático e formal de desenvolvimento do método científico de forma a se descobrirem respostas para problemas por meio do uso de procedimentos científicos. Nesse quadro, importa procurar a adequação entre o método, os objetivos e as condições nas quais a pesquisa é realizada.

Tendo por referência estes critérios, a metodologia de investigação utilizada neste estudo foi de natureza exploratória, de forma a responder ao objeto de estudo e deixar espaço para futuras investigações.

Visto tratar-se de uma pesquisa realizada numa só organização, pode-se afirmar que ela assume a forma do estudo de um caso.

Quanto ao tipo, esta é uma pesquisa transversal, dado que a recolha de dados foi restringida a um curto espaço de tempo.

A forma de abordagem é quantitativa, pois envolveu uma pesquisa de dados, através da aplicação de questionários, aplicados numa amostra de Bombeiros Profissionais distribuídos por diferentes posições e hierarquias. Os questionários aplicados visam a quantificação das opiniões fornecidas pelos trabalhadores, para posterior classificação e análise.

3.1. Instrumento

Após a definição da população, e selecionada a nossa amostra, procedeu-se à escolha do instrumento de colheita de dados, inquirido por questionário, com o intuito de alcançar os objetivos propostos inicialmente.

Este questionário é composto por três componentes: Fontes de Stresse, Sintomas de Stresse/*Burnout* e ainda um conjunto de Variáveis sociodemográficas. Passa-se de seguida a caracterizar cada componente.

Os questionários foram aplicados a todos os elementos da Companhia de Bombeiros Profissionais, que participaram neste estudo. Segue-se a descrição de cada um dos questionários:

Questionário “Fontes de Stresse”:

O Questionário de Stresse em Bombeiros (QSB) foi desenvolvido por Gomes (2009), tendo os dados vindo a demonstrar as boas propriedades psicométricas do instrumento (Gomes & Teixeira, 2013). Neste questionário foram integradas mais quatro subescalas de modo a abranger outras fontes de stresse relacionadas com a profissão de Bombeiro Profissional, de acordo com entrevistas informais realizadas a vários elementos com funções distintas.

É composto por 44 itens relativos às potenciais **fontes de stresse** associadas à atividade profissional. Os itens distribuem-se por onze subescalas, sendo respondidos numa escala tipo “Likert” de cinco pontos (1 = *Nenhum stress*; 2 = *Pouco stress*; 3 = *Moderado stress*; 4 = *Bastante stress*; 5 = *Elevado stress*). A média dos resultados totais pode variar entre um mínimo de 1 e um máximo de 5, sendo que valores mais elevados significam maior perceção de *stress* em cada um dos domínios avaliados.

- **Risco de Vida:** Inclui a perceção da reacção destes profissionais a situações onde podem pôr em risco a sua integridade física (ex: Enfrentar o risco de vida para o próprio, etc.). Engloba 4 itens.
- **Condições de trabalho:** Remete para a perceção da reacção destes profissionais à insuficiência de meios humanos e materiais disponíveis para a realização adequada das tarefas profissionais (ex: Falta de materiais e equipamento, etc.). Engloba 4 itens.
- **Vida pessoal e profissional:** Envolve a perceção da reacção destes profissionais a dificuldades relacionadas com a relação entre a vida pessoal e o trabalho (ex: Incompatibilidade das exigências trabalho/vida privada, etc.). Engloba 4 itens.
- **Contato com o público:** Contempla a perceção da reacção destes profissionais face às tarefas de relacionamento com pessoas a quem prestam os seus serviços (ex: Tomar decisões onde os erros podem ter consequências graves para as pessoas a quem presta os seus serviços, etc.). Engloba 4 itens.
- **Relacionamento com colegas:** Remete para a perceção da reacção destes profissionais ao ambiente de trabalho e à relação mantida com os colegas de trabalho (ex: Conflitos com colegas; Colegas de trabalho que não cumprem as suas obrigações etc.). Engloba 4 itens.
- **Relacionamento com superiores:** Engloba a perceção da reacção destes profissionais decorrente da relação mantida com superiores hierárquicos (ex: Falta de apoio dos superiores no desempenho das tarefas, etc.). Engloba 4 itens.
- **Ritmo de trabalho:** Envolve a perceção da reacção destes profissionais relativamente ao número de horas de trabalho a realizar (ex: Trabalhar muitas horas seguidas, etc.). Engloba 4 itens.
- **Carreira e remuneração:** Abrange a perceção da reacção destes profissionais face às perspectivas de desenvolvimento da carreira profissional e nível salarial (ex: Impossibilidade de progressão na carreira; Viver com os recursos salariais que auferem, etc.). Engloba 4 itens.
- **Autonomia e iniciativa:** Compreende a perceção da reacção destes profissionais quanto à falta de autonomia e iniciativa para o desempenho do seu trabalho (ex:

Falta de maleabilidade nas orientações recebidas pelos seus superiores). Engloba 4 itens.

- **Constrangimentos do ambiente de trabalho:** Inclui a perceção da reação destes profissionais relacionada com as condições do ambiente físico durante o trabalho (ex: Exposição a agentes biológicos e químicos, etc.). Engloba 4 itens.
- **Constrangimentos físicos:** Abarca a perceção da reação destes profissionais relativamente a componentes físicos inerentes ao seu trabalho (ex: Esforços físicos intensos). Engloba 4 itens.

Tabela 1- Caracterização do Questionário “Fontes de Stresse”

Dimensões do Questionário	Nº Itens	Média Soma de Pontuações	Variância	Alpha de Cronbach
Risco de vida	4	13,96	12,76	0,87
Condições de trabalho	4	13,62	11,01	0,84
Vida pessoal e profissional	4	11,75	14,09	0,86
Contato com o público	4	12,75	11,04	0,81
Relacionamento com colegas	4	12,91	15,60	0,86
Relacionamento com superiores	4	13,51	17,40	0,89
Ritmo de trabalho	4	9,25	8,24	0,81
Autonomia e iniciativa	4	10,49	8,41	0,77
Constrangimentos do ambiente trabalho	4	12,25	14,99	0,90
Constrangimentos físicos	4	9,90	11,52	0,90
Carreira e remuneração	4	12,44	13,03	0,77

De acordo com a tabela 1 os indicadores de fiabilidade deste instrumento, traduzidos nos coeficientes de Alpha de Cronbach, do conjunto das subescalas variaram entre 0,77 e 0,90, ou seja, variando entre razoável e muito bom.

Questionário sobre “Sintomas de Stresse/*Burnout*”

É um Questionário adaptado de Shirom-Melamed Burnout Measure (Melamed et al., 2006), composto por 14 itens, sendo que, cada item é respondido numa escala tipo “Likert” de 7 pontos (1 = *Nunca*; 2 = *Raramente*; 3 = *Muito poucas vezes*; 4 = *Poucas vezes*; 5 = *Muitas*

vezes; 6 = *Quase sempre*; 7 = *Sempre*), refletindo-se o grau de frequência de cada sensação, relacionada com o trabalho, nos últimos 30 dias.

A análise fatorial deste instrumento e a determinação da precisão dos itens, permitiu a identificação de 3 subescalas, que explicam 76,98% da variância total.

Os itens deste questionário distribuem-se pelas seguintes subescalas:

- **Fadiga Física:** inclui itens relacionados com sentimentos de cansaço e baixos níveis de energia na realização de tarefas diárias no trabalho (ex: Não tenho energia para ir trabalhar de manhã). Engloba 6 itens.
- **Esgotamento Cognitivo:** contém itens relacionados com alterações cognitivas e agilidade mental reduzida (ex: Sinto que não estou a pensar com clareza). Engloba 5 itens.
- **Exaustão Emocional:** compreende itens relacionados com sentimentos de exaustão, de incapacidade de mostrar empatia para com as pessoas no trabalho e de não possuir energia necessária para investir no relacionamento com essas pessoas (ex: Sinto que estou incapaz de ser sensível às necessidades das outras pessoas). Engloba 3 itens.

A média dos resultados totais podem variar entre um mínimo de 1 e um máximo de 7, traduzindo níveis baixos de “Sintomas de Stresse/*Burnout*” ou níveis mais elevados, respetivamente. Os níveis elevados de “Sintomas de Stresse/*Burnout*” estão associados a altos valores de “Fadiga Física”, “Esgotamento Cognitivo” e de “Exaustão Emocional”.

Tabela 2 – Caracterização do Questionário sobre “Sintomas de Stresse/*Burnout*”.

Dimensões do Questionário	Nº Itens	Média Soma de Pontuações	Variância	Alpha de Cronbach
Fadiga Física	6	16,73	41,14	0,91
Esgotamento Cognitivo	5	11,81	19,30	0,94
Exaustão Emocional	3	7,28	8,26	0,86

De acordo com a tabela 2, os indicadores de fiabilidade deste instrumento, traduzidos nos coeficientes de Alpha de Cronbach, do conjunto das subescalas variaram entre 0,86 e 0,91, ou seja, variando entre bom e muito bom.

Questionário sobre Dados Sociodemográficos

Este questionário é constituído pela avaliação sociodemográfica da amostra em causa e que inclui variáveis demográficas como o Sexo, Idade, Estado Civil, Número de pessoas que constituem o Agregado Familiar, assim como dados relativos às Habilitações Escolares, Funções Desempenhadas, Antiguidade nos Bombeiros, Tempo de trabalho na atual Função, Funções de Supervisão, Acidentes de Trabalho, o Número de Acidentes de Trabalho e a sua Gravidade.

3.2. Participantes

A população em estudo é composta por 81 Bombeiros Profissionais de Setúbal, que como agentes da proteção civil, têm por missão a prevenção, proteção e socorro de pessoas e bens. Os dados referentes a esta amostra estão presentes na tabela seguinte e a sua análise e interpretação são mais desenvolvidas no Apêndice N° 5.

Tabela 3 – Caraterização Sociodemográfica da amostra

Sexo	N	%
Masculino	80	98,8
Feminino	1	1,2
Idade	N	%
30-37 anos	22	27,2
38-45 anos	42	51,9
46-53 anos	15	18,5
54-61 anos	2	2,5
Estado Civil	N	%
Solteiro	12	14,8
Casado ou União de facto	57	70,4
Divorciado	12	14,8
Agregado Familiar	N	%
1 pessoa	4	5,1
2-3 pessoas	39	50
4-5 pessoas	35	44,9
Existência de Filhos	N	%
Sim	69	85,2
Não	12	14,8
Número de Filhos	N	%
1-2 filhos	61	88,4
3 ou mais filhos	8	11,6
Habilitações Literárias	N	%
Até ao 9º ano	15	18,5
Até ao 12º ano	61	75,3
Licenciatura ou mais	5	6,2

Função Desempenhada	N	%
Sapador	39	48,1
Subchefe 1ª e 2ª Classe	37	45,7
Subchefe Principal	5	6,2
Antiguidade nos Bombeiros	N	%
10-18 anos	60	74,1
19-27 anos	10	12,3
28-35 anos	11	13,6
Tempo de trabalho na Função	N	%
4-11 anos	59	72,8
12-19 anos	22	27,2
Funções de Supervisão	N	%
Sim	40	49,4
Não	41	50,6
Acidentes de Trabalho	N	%
Sim	54	67,5
Não	26	32,5
Número de Acidentes	N	%
1 acidente	20	37
2-3 acidentes	27	50
4 ou mais acidentes	7	13
Gravidade do Acidente	N	%
Ligeiro	28	51,9
Grave	22	40,7
Muito grave	4	7,4

3.3. Procedimento

Foi realizado um pedido formal, através do envio de um requerimento para o Comandante dos Bombeiros Profissionais de Setúbal, de forma a se obter a autorização para a aplicação dos questionários sobre o estudo em questão. Foi obtido um parecer positivo em Abril de 2017, seguindo-se a aplicação dos mesmos no período entre Maio e Junho de 2017. Os questionários foram entregues a 4 turnos (A, B, C, D) durante a jornada de trabalho de forma a facilitar o esclarecimento de dúvidas dos participantes durante o seu preenchimento. De referir que se garantiu o anonimato e a confidencialidade do tratamento dos dados aos participantes e todos aqueles que participaram de forma voluntária assinaram um termo de consentimento informado. No total, foram entregues 102 questionários, tendo sido recebidos 81 questionários. O tratamento estatístico da informação, foi realizado através do SPSS para Windows, versão 24.0. De modo a analisar os dados foram executadas as seguintes operações: verificação da consistência interna das escalas e dos seus fatores; análise descritiva; análise correlacional e por último, análise de variância.

A correlação de Pearson foi utilizada para a verificação dos graus de associação entre as variáveis em estudo. A análise de variância, também designada por One-Way-Anova, foi utilizada para verificar o efeito de uma variável independente, de natureza qualitativa, numa variável dependente de natureza quantitativa.

4. ANÁLISE DOS DADOS OBTIDOS

Como mencionado anteriormente, pretendeu-se com este estudo identificar a existência de stresse profissional e da síndrome de *burnout* na Companhia de Bombeiros Profissionais de Setúbal, assim como avaliar se as características sociodemográficas influenciam estas temáticas.

4.1. Dados Obtidos na Análise Descritiva

De forma a obter-se dados que permitam uma avaliação comparativa das dimensões que compõem os Questionários, calculou-se para as respostas de cada subescala, os valores das respetivas médias e os desvios-padrão que serão representados em gráficos e tabelas. Para uma análise mais completa, referenciam-se algumas das pontuações mais altas e mais baixas dos itens que constituem as várias subescalas, bem como algumas percentagens de respostas para cada afirmação colocada.

4.1.1. Fontes de Stresse

Para determinar quais as potenciais fontes de stresse na atividade laboral dos bombeiros profissionais, utilizámos o Questionário “Fontes de Stresse”. Este é formado por onze dimensões, sendo que cada uma é constituída por 4 itens em que a pontuação oscila entre 1 e 5 pontos, nomeadamente 1= “Nenhum Stresse” e 5= “Elevado Stresse”.

Na tabela 9, apresenta-se a estatística descritiva das dimensões, que constituem o Questionário de “Fontes de Stresse”.

Tabela 4 - Estatística descritiva das dimensões do Questionário sobre “Fontes de Stresse”

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Risco de Vida	81	1	5	3,49	,893
Condições de Trabalho	81	2	5	3,40	,830
Vida pessoal e Profissional	81	1	5	2,94	,938
Contato com Público	81	2	5	3,19	,831
Relacionamento com Colegas	81	1	5	3,23	,987
Relacionamento com Superiores	81	1	5	3,38	1,043
Ritmo de Trabalho	80	1	4	2,31	,718
Carreira e Remuneração	81	1	5	3,11	,902
Autonomia e Iniciativa	80	1	4	2,62	,725
Constrangimentos do Ambiente	81	1	5	3,06	,968
Constrangimentos Físicos	80	1	5	2,47	,848

Os resultados globais das onze subescalas estão representados no gráfico seguinte:

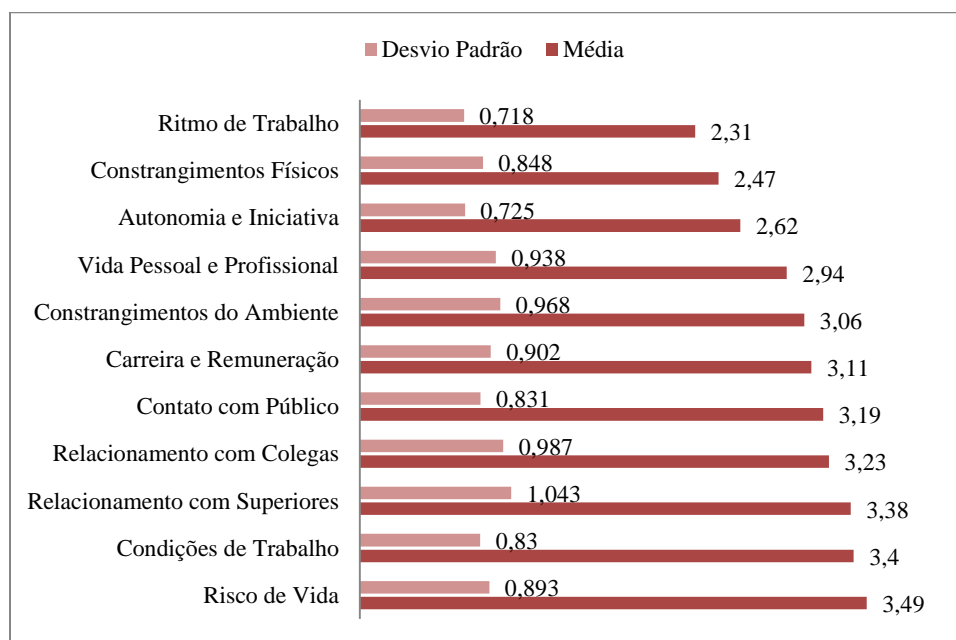


Gráfico 1– Representação da média e desvio padrão das dimensões relativas às Fontes de Stresse.

Observando a tabela e gráfico anteriores verifica-se que as dimensões onde estão presentes valores médios mais elevados, ou seja, aquelas em que são percecionadas como constituindo maiores Fontes de Stresse são as dimensões: "Risco de Vida" ($\bar{x}=3,49$; $\sigma=0,893$), "Condições de Trabalho" ($\bar{x}=3,40$; $\sigma=0,830$) e "Relacionamento com Superiores" ($\bar{x}=3,38$; $\sigma=1,043$).

As dimensões onde se verificam pontuações mais baixas, são as dimensões: "Autonomia e Iniciativa" ($\bar{x}=2,62$; $\sigma=0,725$), a dimensão "Constrangimentos Físicos" ($\bar{x}=2,47$; $\sigma=0,848$) e "Ritmo de Trabalho" ($\bar{x}=2,31$; $\sigma=0,718$).

As dimensões onde se verifica maior homogeneidade de opiniões são as dimensões "Ritmo de Trabalho" ($\sigma=0,718$) e "Autonomia e Iniciativa" ($\sigma=0,725$). Por outro lado, onde se verifica maior dispersão de opiniões, é na avaliação das dimensões de "Relacionamento com Superiores" ($\sigma=1,043$) e "Relacionamento com colegas" ($\sigma=0,987$).

A análise que se segue atende à média, desvio padrão e ao somatório da frequência de respostas favoráveis ao conteúdo dos itens para cada uma das dimensões das "Fontes de Stresse" analisadas. No apêndice 8 encontram-se os gráficos referentes a cada Dimensão estudada do Questionário Fontes de Stresse.

Risco de Vida

Foi a primeira subescala mais pontuada no conjunto do Questionário relativo às “Fontes de Stresse”, ($\bar{x}=3,49$; $\sigma=0,893$), o que constitui um dos principais conjuntos de causas de stresse percecionadas, pelos bombeiros inquiridos, no desempenho da sua atividade profissional. O item 3 – “Confrontar-me com situações em que a vida de colegas está em risco”, ($\bar{x}=3,81$; $\sigma=0,976$), foi o mais pontuado, estando associado a uma percentagem de 90,2% de inquiridos que evidenciaram estar de acordo com o conteúdo do item como causa de stresse, seguindo-se o item 4 – “Viver situações em que a vida de civis está em risco”, ($\bar{x}=3,75$; $\sigma=0,981$), com uma percentagem de 88,9%. Seguiu-se depois o item 2 – “Enfrentar situações de risco para si próprio(a)”, ($\bar{x}=3,31$; $\sigma=1,125$), com uma percentagem de 76,5% “, sendo que o item 1- “Poder ferir-se ou magoar-se gravemente em serviço”, ($\bar{x}=3,09$; $\sigma=1,120$), foi o menos pontuado.

Condições de Trabalho

Foi a segunda subescala mais pontuada no conjunto do Questionário de “Fontes de Stresse”, ($\bar{x}=3,40$; $\sigma=0,830$). O item 7– “Equipamentos de proteção individual desajustados”, ($\bar{x}=3,70$; $\sigma=0,993$), foi o mais pontuado, estando associado a uma percentagem de 87,7% de inquiridos que evidenciaram estar de acordo com o conteúdo do item, seguindo-se o item 5 – “Falta de materiais adequados”, ($\bar{x}=3,37$; $\sigma=0,901$), com uma percentagem de 84%, seguindo-se depois o item 8 – “Insuficiências de alojamento ou alimentação durante operações”, ($\bar{x}=3,33$; $\sigma=1,072$), com uma percentagem de 77,6% “. O item 6 – “Instalações inadequadas”, ($\bar{x}=3,21$; $\sigma=1,057$), foi o menos pontuado com uma percentagem de 74,1% dos inquiridos a concordarem com o conteúdo da afirmação.

Relacionamento com Superiores

Foi a terceira subescala mais pontuada no conjunto do Questionário de “Fontes de Stresse”, ($\bar{x}=3,38$; $\sigma=1,043$). O item 22 – “Favoritismo e/ou discriminação encobertos no local de trabalho por parte de superiores”, ($\bar{x}=3,56$; $\sigma=1,214$), foi o mais pontuado, estando associado a uma percentagem de 77,8% de inquiridos que evidenciaram estar de acordo sobre a sua relevância como propiciador de stresse, seguindo-se o item 24 – “Ausência de reconhecimento por parte das chefias”, ($\bar{x}=3,53$; $\sigma=1,226$), com uma percentagem de

80,3%, seguindo-se depois o item 21 – “Falta de apoio por parte dos superiores no desempenho das tarefas”, ($\bar{x}=3,36$; $\sigma=1,144$), com uma percentagem de 76,6% “. O item 23 – “Conflitos com chefias”, ($\bar{x}=3,06$; $\sigma=1,248$), foi o menos pontuado com uma percentagem de 61,8% dos inquiridos a concordarem com o conteúdo da afirmação.

Relacionamento com Colegas

Foi a quarta subescala mais pontuada no conjunto do Questionário de “Fontes de Stresse”, ($\bar{x}=3,23$; $\sigma=0,987$). O item 20 – “Comportamentos graxistas e manipuladores de alguns colegas”, ($\bar{x}=3,42$; $\sigma=1,340$), foi o mais pontuado, estando associado a uma percentagem de 69,1% de inquiridos que evidenciaram estar de acordo com o conteúdo do item, seguindo-se o item 18 – “Colegas de trabalho que não cumprem as suas obrigações”, ($\bar{x}=3,38$; $\sigma=1,032$), com uma percentagem de 77,7%, seguindo-se depois o item 17– “Falta de apoio de colegas no desempenho das tarefas”, ($\bar{x}=3,06$; $\sigma=1,088$), com uma percentagem de 70,4% “. O item 19 – “Conflitos com os colegas”, ($\bar{x}=3,05$; $\sigma=1,213$), foi o menos pontuado com uma percentagem de 63% dos inquiridos a concordarem com o conteúdo da afirmação.

Contato com o Público

Foi a quinta subescala mais pontuada no conjunto do Questionário de “Fontes de Stresse”, ($\bar{x}=3,19$; $\sigma=0,831$). O item 14 – “Tomar decisões onde os erros podem ter consequências graves para as pessoas a quem presta os seus serviços”, ($\bar{x}=3,60$; $\sigma=1,103$), foi o mais pontuado, estando associado a uma percentagem de 85,2% de inquiridos que evidenciaram que este conteúdo aumenta o stresse, seguindo-se o item 13 – “Incapacidade de dar resposta às dificuldades ou sofrimento de outras pessoas”, ($\bar{x}=3,47$; $\sigma=1,013$), com uma percentagem de 82,7%, seguindo do item 15– “Confrontar-se com situações de tensão nas relações com o público”, ($\bar{x}=3,11$; $\sigma=0,975$), com uma percentagem de 72,9% “.

O item 16 – “Imprevisibilidade vivida no caminho entre o quartel e o local de socorro”, ($\bar{x}=2,57$; $\sigma=1,060$), foi o menos pontuado com uma percentagem de 44,4% dos inquiridos a concordarem com o conteúdo da afirmação.

Carreira e Remuneração

Foi a sexta subescala mais pontuada no conjunto do Questionário de “Fontes de Stresse”, ($\bar{x}=3,11$; $\sigma=0,902$). O item 29 – “A falta de perspectivas de desenvolvimento e progressão na carreira”, ($\bar{x}=3,57$; $\sigma=1,095$), foi o mais pontuado, estando associado a uma percentagem de 81,6% de inquiridos que evidenciaram estar de acordo com o conteúdo do item, seguindo-se o item 30 – “Viver com os recursos salariais que auferem”, ($\bar{x}=3,17$; $\sigma=1,070$), com uma percentagem de 71,6%, seguindo-se depois o item 32 – “Desempenhar funções abaixo do nível das suas capacidades ou formação”, ($\bar{x}=2,96$; $\sigma=1,177$), com uma percentagem de 59,2%. O item 31 – “Probabilidade de ser dispensado/reformado antecipadamente”, ($\bar{x}=2,74$; $\sigma=1,321$), foi o menos pontuado com uma percentagem de 51,8% dos inquiridos a concordarem com o conteúdo da afirmação.

Constrangimentos do Ambiente

Foi a sétima subescala mais pontuada no conjunto do Questionário de “Fontes de Stresse”, ($\bar{x}=3,06$; $\sigma=0,968$). O item 39 – “Exposição a agentes biológicos e químicos”, ($\bar{x}=3,54$; $\sigma=1,119$), foi o mais pontuado, estando associado a uma percentagem de 80,2% de inquiridos que evidenciaram estar de acordo com o conteúdo do item. Segue-se o item 38 – “Exposição a gases e poeiras nocivos”, ($\bar{x}=3,10$; $\sigma=1,179$), com uma percentagem de 69,1%, seguindo-se depois o item 40 – “Exposição a ruídos elevados e nocivos”, ($\bar{x}=2,96$; $\sigma=1,066$), com uma percentagem de 65,4%. O item 37 – “Exposição a alterações bruscas de temperatura”, ($\bar{x}=2,64$; $\sigma=1,028$), foi o menos pontuado com uma percentagem de 53,1% dos inquiridos a concordarem com o conteúdo da afirmação.

Vida Pessoal e Profissional

Foi a oitava subescala mais pontuada no conjunto do Questionário de “Fontes de Stresse”, ($\bar{x}=2,94$; $\sigma=0,938$). O item 9 – “Falta de tempo para dar apoio e conviver com família/amigos”, ($\bar{x}=3,11$; $\sigma=1,037$), foi o mais pontuado, estando associado a uma percentagem de 71,6% de inquiridos que evidenciaram estar de acordo com o conteúdo do item na determinação do stresse, seguindo-se o item 10 – “Incompatibilidade das exigências trabalho/vida privada”, ($\bar{x}=3,04$; $\sigma=1,054$), com uma percentagem de 65,4%, (horários) e o item 12 – “Redução da estabilidade ou segurança na vida familiar por

exigências do trabalho”, ($\bar{x}=3,04$; $\sigma=1,156$), com uma percentagem de 70,4% “. Ambos os itens apresentam a mesma média, variando apenas no desvio-padrão. O item 11 – “Não conseguir desligar-se do trabalho quando está em casa”, ($\bar{x}=2,57$; $\sigma=1,224$), foi o menos pontuado com uma percentagem de 45,7% dos inquiridos a concordarem com o conteúdo da afirmação.

Autonomia e Iniciativa

Foi a nona subescala mais pontuada no conjunto do Questionário de “Fontes de Stresse”, ($\bar{x}=2,62$; $\sigma=0,725$). O item 33 – “Falta de maleabilidade nas orientações recebidas pelos seus superiores”, ($\bar{x}=2,74$; $\sigma=1,010$), foi o mais pontuado, estando associado a uma percentagem de 54,3% de inquiridos que evidenciaram estar de acordo com o conteúdo do item como influenciador do stresse, seguindo-se o item 35 – “Não participar nas decisões durante a execução do trabalho”, ($\bar{x}=2,69$; $\sigma=0,903$), com uma percentagem de 54,3% e o item 36 – “Impossibilidade de assumir o controlo do tempo e das tarefas relacionadas com o seu trabalho”, ($\bar{x}=2,63$; $\sigma=0,872$), com uma percentagem de 53% “.

O item 34 – “Ter de obedecer a um horário rígido sem possibilidade de alterações”, ($\bar{x}=2,40$; $\sigma=0,976$), foi o menos pontuado com uma percentagem de 43,1% dos inquiridos a concordarem com o conteúdo da afirmação.

Constrangimentos Físicos

Foi a décima subescala mais pontuada no conjunto do Questionário de “Fontes de Stresse”, ($\bar{x}=2,47$; $\sigma=0,848$). O item 42 – “Adoção de posturas penosas nas atividades de socorro”, ($\bar{x}=2,74$; $\sigma=0,932$), foi o mais pontuado, estando associado a uma percentagem de 56,7% de inquiridos que evidenciaram estar de acordo com o conteúdo do item na determinação do stresse, seguindo-se o item 43 – “Movimentação manual de cargas pesadas e/ou difíceis de transportar”, ($\bar{x}=2,57$; $\sigma=1,048$), com uma percentagem de 47%, e o item 41 – “Esforços físicos intensos”, ($\bar{x}=2,32$; $\sigma=0,920$), com uma percentagem de 37% “. O item 44 – “Fazer deslocações para o exterior muito frequentemente”, ($\bar{x}=2,20$; $\sigma=0,986$), foi o menos pontuado com uma percentagem de 32,1% dos inquiridos a concordarem com o conteúdo da afirmação.

Ritmo de Trabalho

Foi a décima primeira subescala mais pontuada no conjunto do Questionário de “Fontes de Stresse”, ($\bar{x}=2,31$; $\sigma=0,718$). O item 26 – “Pressão temporal entre o sinal de alerta e a chegada ao local de sinistro”, ($\bar{x}=2,56$; $\sigma=0,866$), foi o mais pontuado, estando associado a uma percentagem de 51,8% de inquiridos que evidenciaram estar de acordo com o conteúdo do item como influenciador do stresse, seguindo-se o item 28 – “Constante alternância entre períodos calmos e períodos de grande agitação, sem controlo sobre essa situação”, ($\bar{x}=2,35$; $\sigma=0,883$), com uma percentagem de 37%, e o item 27 – “Ter de realizar muitas horas seguidas de trabalho”, ($\bar{x}=2,25$; $\sigma=0,888$), com uma percentagem de 39,5%. O item 25 – “Realização de turnos rotativos diurnos e noturnos”, ($\bar{x}=2,10$; $\sigma=0,949$), foi o menos pontuado com uma percentagem de 28,4% dos inquiridos a concordarem com o conteúdo da afirmação.

Itens mais pontuados no conjunto do questionário sobre Fontes de Stresse

De seguida é apresentado um gráfico onde estão representados os itens que traduzem os principais conteúdos percecionados pelos inquiridos como geradores de stresse, no decorrer da sua atividade profissional. Para o efeito, foi calculada a frequência de respostas favoráveis ao conteúdo dos itens para cada uma das “Fontes de Stresse”, isto é, com valores mais elevados da escala de “Likert” (3= Moderado Stress, 4= Bastante Stress e 5= Elevado Stress).

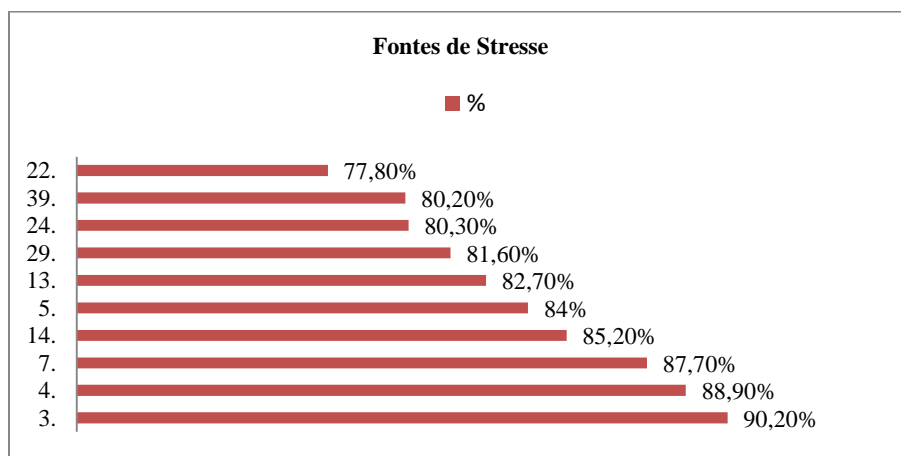


Gráfico 13- Principais 10 Fontes de Stresse geradoras de “alto stresse” nos Bombeiros Profissionais (%).

Itens:

3.Confrontar-se com situações em que a vida de colegas está em risco; **4.** Viver situações em que a vida de civis está em risco; **7.** Equipamentos de Proteção Individual desajustados; **14.**Tomar decisões onde os erros podem ter consequências graves para as pessoas a quem presta os seus serviços; **5.** Falta de materiais adequados para a execução de tarefas; **13.** Incapacidade de dar resposta às dificuldades ou sofrimento de outras pessoas; **29.**A falta de perspectivas de desenvolvimento e progressão na carreira; **24.** Ausência de reconhecimento por parte das chefias; **39.** Exposição a agentes biológicos e químicos; **22.** Favoritismo e/ou discriminação "encobertos" no local de trabalho por parte de superiores.

Em suma, observa-se que para uma média de **83,86%** dos bombeiros inquiridos, os conteúdos dos itens acima identificados constituem fontes desencadeadoras de stresse.

4.1.2. Sintomas de Stresse/*Burnout*

Apresentam-se de seguida os dados obtidos no questionário sobre sintomas de stresse e *burnout*. Na tabela 5, é apresentada a estatística descritiva das dimensões, que constituem o Questionário “Sintomas de Stresse/*Burnout*”. A pontuação dos itens, oscilava entre 1 e 7 pontos, sendo que 1= “Nunca” e 7=”Sempre”.

Tabela 5 - Estatística descritiva das dimensões do Questionário sobre “Sintomas de Stresse/*Burnout*”.

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Fadiga Física	80	1	6	2,79	1,069
Esgotamento Cognitivo	81	1	5	2,36	,879
Exaustão Emocional	81	1	5	2,43	,958

Os resultados globais das três subescalas estão representadas no gráfico seguinte:

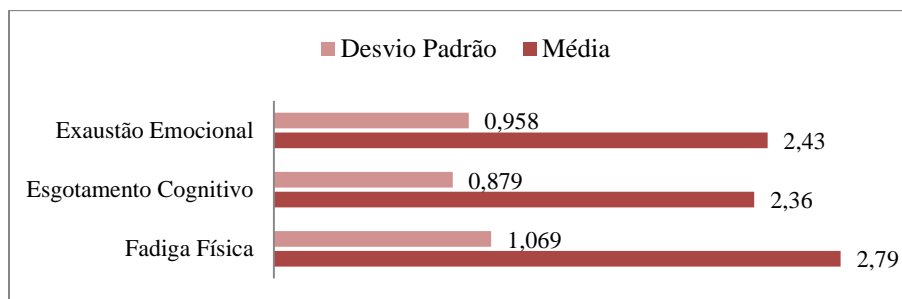


Gráfico 14- Representação da média e desvio padrão da influência das subescalas do *Burnout*.

Através da análise do gráfico verificamos que a dimensão onde se verifica valores médios mais elevados é a dimensão "Fadiga Física" ($\bar{x}=2,79$; $\sigma=1,069$). É também nesta subescala onde se verifica uma maior dispersão de opiniões. Segue-se a dimensão "Exaustão Emocional" ($\bar{x}=2,43$; $\sigma=0,879$) e o "Esgotamento Cognitivo" ($\bar{x}=2,36$; $\sigma=0,879$).

A dimensão onde se verifica uma maior homogeneidade de opiniões é a dimensão "Esgotamento Cognitivo" ($\sigma=0,879$). Por outro lado, onde se verifica maior dispersão de opiniões, é na avaliação das dimensões de "Fadiga Física" ($\sigma=1,069$) e "Exaustão Emocional" ($\sigma=0,958$).

A análise que se segue atende à média, desvio padrão e ao somatório da frequência de respostas favoráveis ao conteúdo dos itens para cada um dos "Sintomas de Stresse", isto é, com valores mais elevados da escala de "Likert" (5= Muitas Vezes; 6= Quase Sempre; 7= Sempre). No apêndice 9 encontram-se os gráficos referentes a cada Dimensão estudada do Questionário Sintomas de Stresse/*Burnout*.

Fadiga Física

Foi a subescala mais pontuada no conjunto do Questionário de "Sintomas de Stresse/*Burnout*", ($\bar{x}=2,79$; $\sigma=1,069$), o que corresponde à dimensão mais evidenciada pelos inquiridos como refletindo indicadores de stresse e *burnout* nalguns inquiridos. Analisando os itens correspondentes a esta subescala constatamos que o item 1 – "Sinto-me cansado(a)" ($\bar{x}=3,35$; $\sigma=1,086$), foi o mais pontuado, estando associado a uma percentagem de 16% de inquiridos que evidenciaram estar de acordo com o conteúdo do item, seguindo-se o item 4 – "Sinto-me farto(a)", ($\bar{x}=3,04$; $\sigma=1,462$), com uma percentagem de 18,5%. O item 5 – "Sinto-me como se as minhas baterias estivessem gastas" ($\bar{x}=2,81$; $\sigma=1,314$), apresenta uma percentagem de 11,1% ", seguindo-se o item 3 – "Sinto-me fisicamente esgotado" ($\bar{x}=2,65$; $\sigma=1,216$) com uma percentagem de 8,7% e o item 6– "Sinto-me psicologicamente esgotado(a)" ($\bar{x}=2,54$; $\sigma=1,432$), com uma percentagem de 9,9%. O item 2- "Não tenho energia para ir trabalhar de manhã", ($\bar{x}=2,42$; $\sigma=1,192$), foi o menos pontuado com 3,6% dos inquiridos a concordarem com o conteúdo da afirmação.

Exaustão Emocional

Esta foi a segunda subescala mais pontuada no conjunto do Questionário de “Sintomas de Stresse/*Burnout*”, ($\bar{x}=2,43$; $\sigma=0,958$). O item mais pontuado foi o 12 – “Sinto que estou incapaz de ser sensível às necessidades das outras pessoas”, ($\bar{x}=2,56$; $\sigma=1,194$), em que 8,6% dos inquiridos evidenciaram estar de acordo com o conteúdo do item, seguindo-se o item 14 – “Sinto que não sou capaz de investir emocionalmente nos outros”, ($\bar{x}=2,46$; $\sigma=1,049$), com uma percentagem de 6,2%.

O menos pontuado, corresponde ao item 13 – “Sinto que não estou capaz de ser solidário com as outras pessoas”, ($\bar{x}=2,27$; $\sigma=0,988$), estando associado a uma percentagem de apenas 1,2% de inquiridos que concordaram com o conteúdo da afirmação.

Esgotamento Cognitivo

Esta subescala foi a terceira pontuada no conjunto do Questionário de “Sintomas de Stresse/*Burnout*”, ($\bar{x}=2,36$; $\sigma=0,879$), em que o item mais pontuado, corresponde ao número 11 – “Tenho dificuldades em pensar em coisas complexas”, ($\bar{x}=2,42$; $\sigma=1,082$), com 6,1% dos inquiridos que evidenciaram estar de acordo com a afirmação, seguindo-se o item 10 – “Sinto que não estou focado nos meus pensamentos”, ($\bar{x}=2,40$; $\sigma=0,944$), com uma percentagem 3,7%, e o item 8 – “Tenho dificuldades de concentração” ($\bar{x}=2,35$; $\sigma=0,977$), também com uma percentagem de 3,7%. Seguiu-se o item 9 – “Sinto que não estou a pensar com clareza”, ($\bar{x}=2,33$; $\sigma=0,866$), com apenas 2,5% dos inquiridos e por último o item 7- “O meu processo de pensamento é lento”, ($\bar{x}=2,32$; $\sigma=1,035$), com uma percentagem de 3,7% a concordarem com o conteúdo da afirmação.

Itens mais pontuados no conjunto do questionário sobre “Sintomas de Stresse/*Burnout*”

No gráfico em baixo, estão representadas as percentagens médias para cada item de bombeiros que referiu ter sentido, nos últimos 30 dias, “*Muitas vezes*”, “*Quase Sempre*” ou “*Sempre*” sintomas típicos de *Burnout*, com base na frequência de respostas ao conteúdo dos itens do Questionário sobre “Sintomas de Stresse/*Burnout*”.

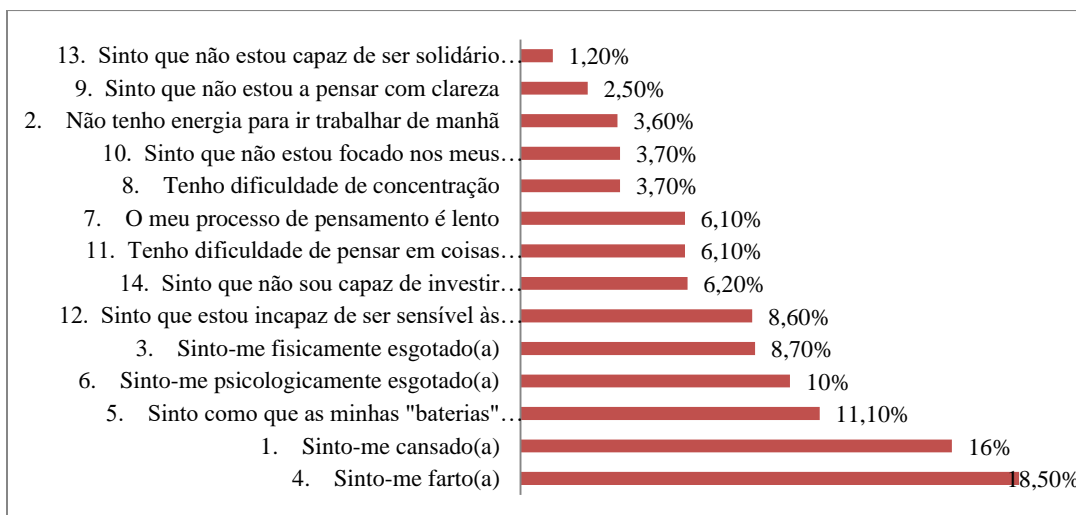


Gráfico 18- Frequência das sensações sentidas pelos Bombeiros Profissionais, nos últimos 30 dias

Itens:

4-Sinto-me farto(a); **1-**Sinto-me cansado(a); **5-**Sinto-me como se as minhas “baterias” “estivessem “gastas”; **6-**Sinto-me psicologicamente esgotado(a); **3-**Sinto-me fisicamente esgotado(a); **12-** Sinto que estou incapaz de ser sensível às necessidades das outras pessoas; **14-** Sinto que não sou capaz de investir emocionalmente nos outros; **11-** Tenho dificuldade de pensar em coisas complexas; **7-** O meu processo de pensamento é lento; **8-** Tenho dificuldade de concentração; **10-** Sinto que não estou focado nos meus pensamentos; **2-** Não tenho energia para ir trabalhar de manhã; **9-** Sinto que não estou a pensar com clareza; **13-** Sinto que não estou capaz de ser solidário com as outras pessoas.

Em suma, observa-se que para uma média de **7,6 %** dos bombeiros inquiridos, o conteúdo dos itens acima representados revela a presença de traços de *Burnout*, nas três dimensões consideradas.

4.2. Correlações entre as variáveis em análise

A partir dos dados anteriormente obtidos, pretende-se analisar as associações e correlações existentes entre os resultados das subescalas em estudo, recorrendo-se ao cálculo dos coeficientes de correlação de Pearson. Na tabela 6, estão representados os dados obtidos.

Tabela 6 – Estudo das associações entre Fontes de Stresse e Sintomas de Stresse/*Burnout*

Questionários	Variáveis	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Fontes de Stresse	1.Risco de Vida	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2.Condições de Trabalho	,456**	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	3.Vida pessoal e profissional	,442**	,528**	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	4.Contato com o público	,636**	,607**	,541**	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	5.Relacionamento c/ colegas	,379**	,751**	,525**	,547**	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	6.Relacionamento c/ superiores	,363**	,680**	,580**	,531**	,806**	1	-	-	-	-	-	-	-	-
	7.Ritmo de Trabalho	,447**	,483**	,479**	,527**	,371**	,487**	1	-	-	-	-	-	-	-
	8.Carreira e Remuneração	,198	,590**	,461**	,436**	,597**	,740**	,481**	1	-	-	-	-	-	-
	9.Autonomia e Iniciativa	,324**	,645**	,485**	,497**	,636**	,648**	,580**	,617**	1	-	-	-	-	-
	10.Constrangimentos Ambiente	,581**	,357**	,403**	,517**	,305**	,384**	,550**	,226*	,343**	1	-	-	-	-
	11.Constrangimentos Físicos	,552**	,461**	,386**	,505**	,358**	,463**	,620**	,285*	,400**	,608**	1	-	-	-
Sintomas de Stresse/ <i>Burnout</i>	12.Fadiga Física	,209	,396**	,483**	,361**	,309**	,342**	,490**	,290**	,353**	,277*	,437**	1	-	-
	13.Esgotamento Cognitivo	,266*	,260*	,412**	,356**	,182	,212	,457**	,305**	,280*	,337**	,315**	,696**	1	-
	14.Exaustão Emocional	,170	,299**	,265*	,242*	,279*	,291**	,321**	,240*	,274*	,240*	,231*	,481**	,613**	1

**Correlação significativa para $p < 0,01$; *Correlação significativa para $p < 0,05$

Para analisar a relação entre a perceção das Fontes de *Stress* Profissional e os Sintomas de Stresse/*Burnout*, procedemos ao cálculo dos coeficientes de correlação de *Pearson*.

De acordo com os dados presentes na tabela, observamos que estão presentes correlações fortemente significativas ($p < 0,001$) ou significativas ($p < 0,05$) entre múltiplas variáveis. Todas as correlações fortemente significativas são de natureza positiva, o que significa que o aumento ou diminuição numa delas, gera o mesmo resultado nas restantes, ou seja, correlacionam-se de forma direta.

Relativamente às Fontes de Stresse foram obtidas correlações significativas entre todas as fontes identificadas. Ou seja, a perceção da presença de umas como fonte de stresse tende a fazer-se acompanhar do mesmo tipo de perceção nas restantes. A exceção esteve na correlação entre as subescalas Carreira e Remuneração e Risco de Vida.

Relativamente às subescalas relativas a Sintomas de Stresse/*Burnout*, foram encontradas correlações estatisticamente significativas entre estas e as Fontes de Stresse analisadas, ou seja, a perceção de acréscimo das Fontes de Stresse tende a fazer-se acompanhar dum

acréscimo da perceção de sintomas de *Burnout*. Constituem exceções as correlações entre a subescala das Fontes de Stresse designada por Risco de Vida com as subescalas de *Burnout* designadas por Fadiga Física e Exaustão Emocional, bem como entre a subescala de *Burnout* designada por Esgotamento Cognitivo com as subescalas de Fontes de Stresse designadas por Relacionamento com Colegas e Relacionamento com Superiores.

4.3. Análise da influência das variáveis sociodemográficas

De modo a conhecer a possível influência das variáveis sociodemográficas sobre as Fontes de Stresse ou sobre os Sintomas de Stresse/*Burnout* foram efetuadas análises de variância. Pretendeu-se verificar se os diferentes grupos que constituem cada variável influenciam, de modo significativamente diferenciado, os resultados das pontuações das variáveis referidas.

Com base nas análises efetuadas, observa-se que as variáveis que evidenciaram diferenças significativas nas pontuações obtidas foram: "Idade", "Agregado Familiar", "Ter filhos", "Número de Filhos", "Funções de Supervisão", "Acidentes de Trabalho" e "Gravidade do Acidente". Utilizou-se como referência para aceitar ou rejeitar a hipótese nula o nível de significância $p < 0,05$, sendo que a hipótese nula afirma não haver diferenças significativas nos grupos analisados.

Dado que outras variáveis, presentes no questionário, não evidenciaram diferenças significativas entre grupos, não apresentámos os seus resultados. Apresenta-se unicamente as escalas e as variáveis que parecem influenciar, significativamente, as respostas de alguns grupos e respetivas pontuações.

4.3.1. Subescalas Fontes de Stresse

Variável Idade

Os resultados respeitantes à influência da Variável Idade sobre os resultados das subescalas de Fontes de Stresse encontram-se representados na tabela seguinte:

Tabela 7 - Influência da variável Idade sobre as Fontes de Stresse

Idade	30-37 anos		38-45 anos		46-53 anos		54-61 anos		Total		F	P
Subescala	M	D.P	M	D.P	M	D.P	M	D.P	M	D.P		
Condições de Trabalho	3,01	0,769	3,64	0,865	3,35	0,667	3,25	0,000	3,40	0,830	2,999	0,036
Relacionamento c/ Superiores	3,06	0,913	3,67	1,027	2,98	1,128	3,75	0,354	3,38	1,042	2,736	0,049

Pela análise da tabela 7, verifica-se que a variável Idade apresenta diferenças estatisticamente significativas, nos valores das subescalas “Condições de Trabalho” ($F=2,999$, $p=0,036$) e “Relacionamento com Superiores” ($F=2,736$, $p=0,049$).

1) “Condições de Trabalho” – o grupo de Bombeiros Profissionais entre 38-45 anos ($\bar{x}=3,64$; $\sigma=0,865$) apresenta valores da média das pontuações significativamente mais elevados, do que os Bombeiros Profissionais com idades dos 30-37 anos ($\bar{x}=3,01$; $\sigma=0,769$), relativamente à perceção das Condições de Trabalho como Fontes de Stresse.

2) “Relacionamento com Superiores” – O grupo de Bombeiros Profissionais entre os 54-61 anos ($\bar{x}=3,75$; $\sigma=0,354$) apresenta valores significativamente mais elevados da média das pontuações do que os Bombeiros com idades entre os 46-53 anos ($\bar{x}=2,98$; $\sigma=1,128$), relativamente à perceção do Relacionamento com Superiores como Fonte de Stresse.

Variável Agregado Familiar

Os resultados respeitantes à influência da variável Agregado Familiar sobre os resultados das subescalas de Fontes de Stresse encontram-se representados na tabela seguinte:

Tabela 8 - Influência da variável Agregado Familiar sobre as Fontes de Stresse

Agregado Familiar	1 pessoa		2 a 3 pessoas		4 a 5 pessoas		Total		F	P
Subescala	M	D.P	M	D.P	M	D.P	M	D.P		
Condições de Trabalho	4,56	0,515	3,36	0,819	3,34	0,772	3,41	0,823	4,490	0,014
Autonomia e Iniciativa	3,56	0,427	2,60	0,692	2,58	0,712	2,64	0,717	3,757	0,028

Pela análise da tabela 8, verifica-se que o Agregado Familiar apresenta diferenças estatisticamente significativas, nos valores das subescalas “Condições de Trabalho” ($F=4,490$, $p=0,014$) e “Autonomia e Iniciativa” ($F=3,757$, $p=0,028$).

1) “Condições de Trabalho” - Os Bombeiros Profissionais que vivem sozinhos apresentam maior vulnerabilidade ao stresse determinado pelos conteúdos da dimensão Condições de Trabalho ($\bar{x}=4,56$; $\sigma=0,515$) quando comparados com os restantes colegas.

2) “Autonomia e Iniciativa” - É possível constatar uma influência significativa do conteúdo dos itens da dimensão Autonomia e Iniciativa como Fonte de Stresse nos Bombeiros Profissionais que vivem sozinhos ($\bar{x}=3,56$; $\sigma=0,427$) quando comparados com os restantes colegas.

Variável Ter Filhos

Os resultados respeitantes à influência da variável Ter Filhos sobre os resultados das subescalas de Fontes de Stresse encontram-se representados na tabela seguinte:

Tabela 9 - Influência da variável Ter Filhos sobre as Fontes de Stresse

Ter Filhos	Sim		Não		Total		F	P
Subescala	M	D.P	M	D.P	M	D.P		
Risco de Vida	3,62	0,873	2,77	0,652	3,49	0,893	10,20	0,002
Contato com Público	3,26	0,820	2,75	0,73	3,19	0,831	4,073	0,047

Pela análise da tabela 9, verifica-se que o Ter Filhos apresenta diferenças estatisticamente significativas, nos valores das subescalas “Risco de Vida” ($F=10,20$, $p=0,002$) e “Contato com o Público” ($F=4,073$, $p=0,047$).

1) “Risco de Vida” - É possível constatar que a dimensão Risco de Vida tem mais impacto como Fonte de Stresse nos Bombeiros Profissionais que têm filhos ($\bar{x}=3,62$; $\sigma=0,873$) em relação aos que não têm filhos ($\bar{x}=2,77$; $\sigma=0,652$).

2) “Contato com o Público” - É possível constatar que a dimensão Contato com o Público é mais valorizada como Fonte de Stresse, nos Bombeiros Profissionais que têm filhos ($\bar{x}=3,26$; $\sigma=0,820$), comparativamente aos restantes ($\bar{x}=2,75$; $\sigma=0,73$).

Variável Número de Filhos

Os resultados respeitantes à influência da Variável Número de Filhos sobre os resultados das subescalas de Fontes de Stresse encontram-se representados na tabela seguinte:

Tabela 10 – Influência da variável Número de Filhos sobre as Fontes de Stresse

Número de Filhos	1-2 filhos		3 ou mais		Total		F	P
Subescala	M	D.P	M	D.P	M	D.P		
Constrangimentos do Ambiente	3,23	0,915	2,50	1,035	3,14	0,951	4,364	0,041

Pela análise da tabela 10, verifica-se que o Número de Filhos apresenta diferenças estatisticamente significativas, no valor da subescala “Constrangimentos do Ambiente” ($F=4,364$, $p=0,041$).

1) “Constrangimentos do Ambiente” - É possível constatar uma maior influência do conteúdo dos itens da dimensão Constrangimentos do Ambiente como Fonte de Stresse por parte dos Bombeiros Profissionais que têm entre 1 a 2 filhos ($\bar{x}=3,23$; $\sigma=0,915$) em relação aos que têm 3 ou mais filhos ($\bar{x}=2,50$; $\sigma=0,951$).

Variável Funções de Supervisão

Os resultados respeitantes à influência da Variável Funções de Supervisão sobre os resultados das subescalas de Fontes de Stresse encontram-se representados na tabela seguinte:

Tabela 11 – Influência das Funções de Supervisão sobre as Fontes de Stresse

Funções de Supervisão	Sim		Não		Total		F	P
Subescala	M	D.P	M	D.P	M	D.P		
Contato com Público	3,43	0,844	2,96	0,758	3,19	0,831	6,892	0,010

Pela análise da tabela 11, verifica-se que a Função de Supervisão apresenta diferenças estatisticamente significativas, no valor da subescala “Contato com o Público” ($F=6,892$; $p=0,010$).

1) “Contato com o Público” - É possível constatar uma maior influência do conteúdo dos itens da dimensão Contato com o Público como Fonte de Stresse nos Bombeiros Profissionais que têm funções de supervisão ($\bar{x}=3,43$; $\sigma=0,844$) em relação aos que não têm esse tipo de funções ($\bar{x}=2,96$; $\sigma=0,758$).

Variável Gravidade do Acidente

Os resultados respeitantes à influência da Variável Gravidade do Acidente sobre os resultados das subescalas de Fontes de Stresse encontram-se representados na tabela seguinte:

Tabela 12 –Influência da variável Gravidade do Acidente sobre as Fontes de Stresse

Gravidade do Acidente	Ligeiro		Grave		Muito Grave		Total		F	P
Subescala	M	D.P	M	D.P	M	D.P	M	D.P		
Constrangimentos do Ambiente	2,78	0,973	3,20	1,090	4,25	0,791	3,06	1,071	4,075	0,023

Pela análise da tabela 12, verifica-se que a Gravidade do Acidente apresenta diferenças estatisticamente significativas, nos valores da subescala “Constrangimentos do Ambiente” ($F=4,075$, $p=0,023$).

1) “Constrangimentos do Ambiente” – o grupo de Bombeiros Profissionais que sofreram acidentes muito graves ($\bar{x}=4,25$; $\sigma=0,791$), apresentam valores significativamente mais elevados, do que os Bombeiros Profissionais que sofreram acidentes ligeiros ($\bar{x}=2,78$; $\sigma=0,973$), relativamente à perceção dos constrangimentos do ambiente como “Fontes de Stresse”.

4.3.2. Subescalas Sintomas de Stresse/*Burnout*

Variável Funções de Supervisão

Os resultados respeitantes à influência da Variável Funções de Supervisão sobre os resultados das subescalas de Sintomas de Stresse/*Burnout* encontram-se representados na tabela seguinte:

Tabela 13 - Influência da Variável Funções de Supervisão nos Sintomas de Stresse/*Burnout*

Funções de Supervisão	Sim		Não		Total		F	P
Subescala	M	D.P	M	D.P	M	D.P		
Fadiga Física	3,03	1,002	2,56	1,091	2,79	1,069	4,065	0,047

Pela análise da tabela 13, verifica-se que a Função de Supervisão apresenta diferenças estatisticamente significativas, no valor da subescala “Fadiga Física” ($F=4,065$; $p=0,047$).

1)“Fadiga Física” - É possível constatar uma maior influência da variável Função de Supervisão como determinante da Fadiga Física nos Bombeiros Profissionais que têm funções de supervisão ($\bar{x}=3,03$; $\sigma=1,002$) em comparação com os restantes ($\bar{x}=2,56$; $\sigma=1,091$).

Variável Acidentes de Trabalho

Os resultados respeitantes à influência da Variável Acidentes de Trabalho sobre os resultados das subescalas de Sintomas de Stress/*Burnout* encontram-se representados na tabela seguinte:

Tabela 14 - Influência da Variável Acidentes de Trabalho nos Sintomas de Stresse/*Burnout*

Acidentes de Trabalho	Sim		Não		Total		F	P
Subescala	M	D.P	M	D.P	M	D.P		
Esgotamento Cognitivo	2,23	0,812	2,64	0,975	2,36	0,884	3,967	0,050

Pela análise da tabela 14, verifica-se que a variável Acidentes de Trabalho apresenta diferenças estatisticamente significativas, no valor da subescala “Esgotamento Cognitivo” ($F=3,967$; $p=0,050$).

1)“Esgotamento Cognitivo” - É possível constatar uma maior perceção da variável Acidentes de Trabalho como Sintoma de Stress/*Burnout* nos Bombeiros Profissionais que não tiveram acidentes de trabalho ($\bar{x}=2,64$; $\sigma=0,975$) em relação aos que tiveram acidentes de trabalho ($\bar{x}=2,23$; $\sigma=0,812$).

5. DISCUSSÃO DOS DADOS OBTIDOS

De modo a analisar os resultados obtidos, é importante recordar o objetivo geral desta investigação, o qual consistiu em avaliar e caracterizar as fontes de stresse profissional e a síndrome de *burnout* num Corpo de Bombeiros Profissionais de Setúbal.

Relembra-se que o stresse profissional e o *burnout* são vistos nos dias de hoje como um problema psicossocial, devido à magnitude das suas consequências individuais e organizacionais (Rodrigues, V. B., & Madeira, M, 2009).

Começando pelas Fontes de *stress* foram percecionadas pelos inquiridos como mais potencializadoras de *stress* os conteúdos dos itens relacionados com o Risco de Vida ($\bar{x}=3,49$; $\sigma=0,893$), as Condições de Trabalho ($\bar{x}=3,4$; $\sigma=0,83$), o Relacionamento com Superiores ($\bar{x}=3,38$; $\sigma=1,043$), o Relacionamento com Colegas ($\bar{x}=3,23$; $\sigma=0,987$), o Contato com o Público ($\bar{x}=3,19$; $\sigma=0,831$), a Carreira e Remuneração ($\bar{x}=3,11$; $\sigma=0,902$) e os Constrangimentos do Ambiente ($\bar{x}=3,06$; $\sigma=0,968$). Estes dados comprovam a relevância de inúmeras situações de perigo para a integridade física e psicológica dos bombeiros, a relevância das relações interpessoais que são extremamente exigentes neste trabalho, para além de remuneratórios e de carreira. Estes dados estão em consonância com a literatura apresentada sobre os principais fatores de stresse identificados em estudos dos autores Sutherland e Cooper (1990), Buunk, Jonge e Wolff (1998) e Nelson e Simmons (2002).

Tendo a subescala Risco de Vida sido a mais pontuada ($\bar{x}=3,49$; $\sigma=0,893$), convém referir que os itens percecionados como mais stressantes correspondem a situações em que a vida de colegas e civis está em perigo ou estão relacionados com o confronto com situações de risco que não controlam. Estes dados vão ao encontro de alguns resultados obtidos no trabalho de Outtlinger (1998) acerca de fontes de stresse vivenciadas no trabalho e que envolveu 161 bombeiros americanos. Os resultados encontrados permitiram identificar como principais fontes stressoras a morte ou acidentes com colegas de trabalho, o prestar socorro a pessoas jovens seriamente feridas e o enfrentar problemas para os quais não têm controlo.

Relativamente ao item menos pontuado nesta subescala, este está relacionado com os riscos inerentes ao seu trabalho como bombeiros profissionais, e que menos os parecem pressionar na sua profissão.

A “Condições de Trabalho” foi a segunda subescala mais pontuada no conjunto do Questionário relativo às “Fontes de Stresse”, ($\bar{x}=3,40$; $\sigma=0,830$), a qual representa a segunda causa de stresse identificada pelos bombeiros profissionais, no desempenho da sua atividade profissional. Os acontecimentos percecionados como mais stressantes, estão relacionados com equipamentos, falta de materiais, alojamento e alimentação inadequados. Segundo Diniz (2011), da imensidão de atividades desenvolvidas pelos bombeiros profissionais, a mais desgastante a nível de esforço físico e pela exposição a altas temperaturas é o combate a incêndios. Durante as variadas ocorrências, é imperativo o uso de EPI’s adequados. Se tal não acontecer, poderá ocorrer uma desregulação de diversas atividades orgânicas fundamentais para a manutenção da vida. Estes profissionais estão cientes da série de riscos que correm quando desempenham atividades em ambientes extremos, e do que necessitam para ajudá-los a superar, nomeadamente uma correta hidratação e nutrição.

O item menos pontuado está relacionado com as instalações inadequadas, não constituindo um acontecimento que origine grandes níveis de stresse.

O “Relacionamento com Superiores”, foi a terceira subescala mais pontuada no conjunto do Questionário de “Fontes de Stresse”, ($\bar{x}=3,38$; $\sigma=1,043$). Nesta subescala, os acontecimentos percecionados como mais stressantes para os bombeiros profissionais referem-se a situações de favoritismo, falta de reconhecimento e de apoio por parte das chefias. Estes dados vão de encontro aos de Cunha et al. (2006). Segundo este autor, a chefia deve dar o exemplo perante os seus subordinados, para que estes hajam de forma igual entre todos, fomentando comportamentos de interajuda. Para além das funções a nível técnico, a chefia deve assumir a responsabilidade que lhe é inerente, de acompanhar e apoiar todos os membros da organização, para que sejam evitados episódios de esgotamento físico e psicológico. As chefias devem escutar e comunicar, de forma ativa, pois quando os padrões comunicacionais estão enfraquecidos, existem elementos que se sentem desvalorizados e pouco apoiados. O reconhecimento no trabalho faz parte do processo de realização da pessoa e sem ele, não pode existir sentido nem prazer, podendo ocasionar sentimentos de sofrimento.

A quarta subescala mais pontuada no conjunto do Questionário de “Fontes de Stresse” foi a “Relacionamento com Colegas”, ($\bar{x}=3,23$; $\sigma=0,987$). Os acontecimentos mais stressantes

referem-se a comportamentos manipuladores ou à falta de apoio entre colegas e que afetam o trabalho de equipa. Estes dados vão ao encontro aos estudos realizados por Corte-Real (2004). Este autor refere que a convivência entre colegas durante longos períodos de tempo pode causar dois efeitos contrários. Por um lado, pode fortalecer os laços de companheirismo e confiança entre colegas que são essenciais ao bom funcionamento das equipas, mas por outro, pode gerar algumas tensões interpessoais. Estas estão efetivamente interligadas às características e personalidade de cada um, assim como ao interesse manifestado pelo trabalho, à responsabilidade, grau de motivação, nível de profissionalismo, resistência à mudança, favoritismo por parte da hierarquia.

O “Contato com o Público” foi a quinta subescala mais pontuada no conjunto do Questionário de “Fontes de Stresse”, ($\bar{x}=3,19$; $\sigma=0,831$). Nesta subescala, os acontecimentos percecionados como mais stressantes para os bombeiros profissionais referem-se a situações em que as suas decisões ou a incapacidade de dar resposta apresentam riscos para as pessoas que deles dependem. Estes resultados estão em consonância com os estudos realizados por Carvalho e Maia (2009). Conforme estes autores, a esta profissão está inerente uma panóplia de agentes de risco de vida, tais como catástrofes naturais, incêndios ou acidentes. Os bombeiros deparam-se com o sofrimento das pessoas, frustrações, impotências e decisões que têm de tomar no decurso destas ocorrências que os expõem muitas vezes ao sofrimento psíquico. Para além disto, poderão ser alvo de agressões físicas e verbais, decorrentes do descontrole emocional dos sujeitos que vivenciam todas estas situações contra a vida e/ou ao seu património.

A “Carreira e Remuneração” foi a sexta subescala mais pontuada no conjunto do Questionário de “Fontes de Stresse”, ($\bar{x}=3,11$; $\sigma=0,902$). Como acontecimentos mais stressantes para os bombeiros identificam-se a falta de progressão na carreira e os recursos salariais, assim como o desempenhar de funções abaixo da sua formação.

O item menos pontuado tem a ver com a probabilidade de ser dispensado/reformado antecipadamente e que não constitui um fator de stresse muito preocupante para a maioria dos bombeiros profissionais. Com base nos estudos de Novais e Frota (2003), os primeiros anos de carreira são marcados pela aprendizagem sobre as solicitações do trabalho e à medida que o indivíduo acumula experiência profissional e tem oportunidades para avaliar a sua importância dentro da organização, também aumentam as suas expectativas de

ascensão na carreira e de remuneração. Sendo a hierarquia uma característica básica no Corpo de Bombeiros, esta estabelece para os indivíduos que trabalham juntos remunerações e motivações diferentes que podem influenciar as suas perceções, quer individualmente, quer em grupo, dos eventos organizacionais.

A sétima subescala, em termos de pontuação, no conjunto do Questionário de “Fontes de Stresse”, foi a “Constrangimentos do Ambiente” ($\bar{x}=3,06$; $\sigma=0,968$). Os acontecimentos aqui identificados como mais stressantes para os bombeiros profissionais estão relacionados com a exposição a agentes biológicos e químicos, gases e poeiras e ruídos potencialmente nocivos para a saúde dos mesmos. Os estudos desenvolvidos por Nunes (2012), referem a exposição dos bombeiros a um elevado número de agentes químicos (ex: combustíveis) e biológicos (ex: fluídos corporais de humanos, animais, cadáveres). De acordo com este autor, os efeitos destes agentes na saúde humana podem ser devastadores conforme a substância envolvida, sendo que os riscos químicos podem ser: asfixiantes, corrosivos, cancerígenos, mutagénicos, tóxicos e teratogénicos; e os riscos biológicos podem incluir quadros de infeção aguda e crónica, parasitoses e reações alérgicas e tóxicas a plantas e animais.

Para além destes riscos, os próprios cenários onde os bombeiros intervêm também os deixam expostos às condições ambientais que não controlam, a detritos, poeiras e fumos, assim como a diversas situações causadoras de ruído muito elevado, como por exemplo, as sirenes, os alarmes ou o som produzido pelos equipamentos de desencarceramento.

A “Vida Pessoal e Profissional” foi a oitava subescala, em termos de pontuação decrescente, no conjunto do Questionário de “Fontes de Stresse”, ($\bar{x}=2,94$; $\sigma=0,938$). Nesta subescala, os acontecimentos percecionados como mais stressantes para os bombeiros profissionais, estão relacionados com a incompatibilidade entre trabalho, família e amigos. Estes dados estão em conformidade com estudos efetuados no âmbito do stresse profissional sobre a relação entre família e trabalho. Os autores Paschoal e Tamayo (2005), indicaram a existência de interferências família-trabalho, sendo que quanto maior os níveis de interferência, maior o stresse sentido. Para Cooper et al., (2001), existem as seguintes fontes principais de conflito na sua gestão: os recursos limitados de tempo e energia, a incompatibilidade de atitudes, valores e comportamentos associados a cada papel que o indivíduo desempenha e a interferência emocional entre um domínio e o outro.

A “Autonomia e Iniciativa” foi a nona subescala, em termos de pontuação decrescente, no conjunto do Questionário de “Fontes de Stresse”, ($\bar{x}=2,62$; $\sigma=0,725$). As situações mais stressantes percebidas pelos bombeiros profissionais foram: a falta de flexibilidade, de participação nas decisões e de controlo das suas tarefas. Estes dados vão ao encontro aos dos divulgados por Gil-Monte & Peiró (1997) relativamente às variáveis de clima organizacional. A falta de flexibilidade das normas, falta de autonomia e participação dos funcionários nas decisões representam riscos psicossociais, que predis põem os trabalhadores ao sofrimento, em virtude da impossibilidade de adaptação, negociação e criação no contexto da organização do trabalho. Os corpos de bombeiros estão assentes numa hierarquia militarizada, onde as decisões são tomadas pelo topo (comando) e os restantes elementos limitam-se a cumprir as orientações dos superiores. Os procedimentos dos bombeiros estão protocolizados para cada situação, garantindo a segurança dos mesmos, podendo apenas ser alterados por decisão da equipa, o que pode originar descontentamento e incompreensão.

A décima subescala, em termos de pontuação decrescente, no conjunto do Questionário de “Fontes de Stresse”, foi a de “Constrangimentos Físicos” ($\bar{x}=2,47$; $\sigma=0,848$). São situações que estão relacionadas com a ergonomia do trabalho, nomeadamente postura, movimentação de cargas pesadas e esforços físicos intensos. Estes dados vão de encontro ao estudo realizado por Santiago (2014) que salienta a exigência física da profissão de bombeiro, assim como os efeitos desta exigência no sistema músculo-esquelético. Os fatores que poderão explicar o baixo impacto dos riscos físicos como fonte de stresse nos bombeiros profissionais estarão relacionados com a preparação física e treinos físicos que realizam diariamente, bem como a vigilância médica periódica, a qual contempla a despistagem de problemas de saúde relacionados com a exposição aos riscos físicos.

A última subescala, em termos de pontuação decrescente, no conjunto do Questionário de “Fontes de Stresse” foi “Ritmo de Trabalho” ($\bar{x}=2,31$; $\sigma=0,718$). As situações encaradas como mais stressantes estão relacionadas com a pressão temporal entre o sinal de alerta e a chegada ao local de sinistro, alternância de períodos calmos e de agitação, horas de trabalho e realização de turnos. Na maior parte das profissões, o constrangimento ou pressão do tempo, sob as diversas formas, é um elemento central da situação de trabalho em torno do qual se organizam os restantes. A preocupação constante com o tempo de execução do

trabalho é um constrangimento real, que no caso dos bombeiros é elevado, uma vez que têm de resolver a emergência no menor tempo possível, e muitas vezes sem controlo das horas ou do desfecho do serviço/atuação (Carvalho e Maia, 2009).

O que poderá explicar o baixo impacto do ritmo de trabalho como fonte de stresse nos bombeiros estará relacionado com a sua oscilação e o facto de estes percecionarem estas características como inerentes à sua profissão.

De referir o efeito moderador de algumas características sociodemográficas na perceção das “Fontes de Stresse”. Foram encontradas diferenças significativas na variável “Idade”, “Agregado Familiar”, “Ter Filhos”, “Número de Filhos”, “Funções de Supervisão” e “Gravidade do Acidente”.

Assim sendo, a “Idade” influencia significativamente os valores percecionados das “Fontes de Stresse”, para as subescalas “Condições de Trabalho” e “Relacionamento com Superiores”. Verificámos que o grupo de Bombeiros Profissionais dos 38-45 anos ($\bar{x}= 3,64$; $\sigma=0,865$) apresentam valores significativamente mais elevados, do que os Bombeiros Profissionais com idades dos 30-37 anos ($\bar{x}= 3,01$; $\sigma=0,769$), relativamente à perceção das Condições de Trabalho como Fontes de Stresse. Verificámos que o grupo de Bombeiros Profissionais entre os 54-61 anos ($\bar{x}= 3,75$; $\sigma=0,354$) apresentam valores significativamente mais elevados do que os Bombeiros com idades entre os 46-53 anos ($\bar{x}= 2,98$; $\sigma=1,128$), relativamente à perceção do Relacionamento com Superiores como Fontes de Stresse.

Para os autores Novais e Frota (2003), os fatores de stresse têm influências significativamente diferentes em cada faixa etária, provocando resultados diferentes nos indivíduos. O comportamento e a perceção do trabalho do bombeiro no início das suas atividades podem ser diferentes do comportamento e da sua perceção demonstrada no final da carreira. O fato de terem sido observadas duas faixas de idade distintas nas subescalas Condições de Trabalho e Relacionamento com Superiores significam momentos diferentes experienciados na vida profissional dos bombeiros. Em relação às Condições de Trabalho este resultado pode ser explicado pelo fato de no início da carreira as necessidades e exigências sociais, dirigirem os indivíduos para um processo de Auto experimentação, onde podem avaliar favoravelmente as suas condições para desempenhar as tarefas que lhes são impostas.

Em relação à subescala Relacionamento com Superiores, constatou-se que foram os Bombeiros Profissionais com idades entre os 54 e 61 os que apresentaram valores mais elevados. O tempo que um indivíduo está numa função, pode fazer com o seu “investimento” na organização seja maior do que alguém que esteja no lugar há menos tempo, traduzindo-se como um processo de deterioração e desgaste progressivo ao longo dos anos de profissão. Segundo Serra (2011), quando gradualmente, com o passar do tempo, os indivíduos comprovam que não são apreciados, que a qualidade da colaboração e comunicação a vários níveis de hierarquia são “deficientes” ou quando à falta de reconhecimento por parte dos seus superiores, podem desenvolver um sentimento de fracasso em relação a um objetivo e/ou “investimento” que prezavam, tornando-se estes em fontes potenciais de stresse crónico.

O “Agregado Familiar” influencia significativamente os valores percecionados das “Fontes de Stress”, para as subescalas “Condições de Trabalho” e “Autonomia e Iniciativa”. É possível constatar uma maior perceção das Condições de Trabalho ($\bar{x}=4,56$; $\sigma=0,515$) e de Autonomia e Iniciativa ($\bar{x}=3,56$; $\sigma=0,427$), como Fontes de Stresse por parte dos Bombeiros Profissionais que vivem sozinhos. Segundo Novais e Frota (2003), a existência de agregado familiar corresponde a um suporte afetivo estável que ajuda no ajustamento perante fatores de stresse, sendo observada uma maior ocorrência de stresse em indivíduos solteiros, viúvos ou separados como os dados observados no nosso estudo.

A variável “Ter Filhos” influencia significativamente os valores percecionados das “Fontes de Stresse”, para as subescalas “Risco de Vida” e “Contato com o Público”. Verificámos que existe uma maior perceção de fontes de stresse nos Bombeiros Profissionais que têm filhos para o Risco de Vida ($\bar{x}=3,62$; $\sigma=0,873$) e Contato com o público ($\bar{x}=3,26$; $\sigma=0,820$) em relação aos que não têm filhos.

Conforme Carvalho e Maia (2009), os bombeiros no decorrer da sua atividade profissional, estão frequentemente expostos a agentes de risco iminente à vida, como catástrofes, incêndios e acidentes em que se deparam com o sofrimento das pessoas, e além das frustrações pelos insucessos e impotências, o que os expõe ao sofrimento psíquico, são muitas vezes alvo de agressões verbais, e por vezes físicas, decorrentes do descontrole emocional dos sujeitos que vivenciam situações de acidentes contra a vida e/ou ao património. O facto de estes bombeiros com filhos percecionarem estas subescalas como

fontes de stresse pode-se dever a alguns fatores: o sentido de responsabilidade para com a família (no final de cada saída há o receio de não poder voltar para a família), o experienciarem de outra forma estes acontecimentos trágicos ou por receio de os filhos seguirem as mesmas “pegadas” e estarem sujeitos às mesmas situações apesar de exercerem a profissão com afeição, honrando o juramento de pôr em risco, inclusive, a própria vida, para ajudar as pessoas nos momentos em que elas mais precisam.

O “Número de Filhos” influencia significativamente os valores percecionados das “Fontes de Stresse”, para a subescala “Constrangimentos do Ambiente”.

É possível constatar uma maior perceção de Constrangimentos do Ambiente como Fontes de Stresse por parte dos Bombeiros Profissionais que têm entre 1 a 2 filhos ($\bar{x}=3,23$; $\sigma=0,915$). Tal fato pode ser explicado por ao efetuarem serviços de emergência médica estarem expostos a algumas doenças contagiosas e poderem transmiti-las aos filhos. O fato de terem entre um a dois filhos pode ser indício de estes ainda serem crianças pequenas e como tal mais vulneráveis a estas doenças.

A variável “Funções de Supervisão” influencia significativamente os valores percecionados das “Fontes de Stresse”, para a subescala “Contato com o Público”. Verificámos que os Bombeiros Profissionais que têm funções de supervisão ($\bar{x}=3,43$; $\sigma=0,844$) apresentam valores significativamente mais elevados em relação aos que não têm funções de supervisão ($\bar{x}=2,96$; $\sigma=0,758$).

Os bombeiros contactam diariamente com o público e por vezes em situações de tensão e desespero, o que pode gerar situações de conflito com o público. Apesar de serem confrontados com a perda, sofrimento ou adversidades durante o exercício das suas funções, estes profissionais têm de se manter operacionais durante a sua intervenção, o que pode conduzir a situações de stresse e elevada exigência emocional. Segundo Pines (2000), a responsabilidade por seres humanos, perante os doentes, perante familiares preocupados, perante a equipa de trabalho é significativamente mais stressante para os indivíduos com funções de supervisão. São eles que tomam as decisões e delegam funções que vão atuar diretamente nas pessoas que mais necessitam.

A “Gravidade do Acidente” influencia significativamente os valores percecionados das “Fontes de Stresse”, para as subescalas “Constrangimentos do Ambiente”. Segundo Cordeiro (2002), o grau de memorização de certos acontecimentos pode variar de indivíduo

para indivíduo, dependendo sempre de múltiplos aspetos de natureza psicossocial, mas ela tende a ser mais vincada em função dos acidentes vividos e da sua gravidade, conforme evidencia o nosso estudo.

Em relação aos resultados obtidos nos Sintomas de Stresse/*Burnout* e das dimensões que o compõem, no que diz respeito à análise descritiva podemos verificar que os valores médios se encontram ligeiramente abaixo da média. Todavia, se considerarmos a percentagem média de itens de bombeiros profissionais que referiu ter sentido, nos últimos 30 dias, “Muitas vezes”, “Quase Sempre” ou “Sempre” sintomas típicos de *Burnout*, observamos que estes rondam os 7,6 %. Esta percentagem revela a presença de traços de *Burnout* nas três dimensões consideradas, assim como um número expressivo de indivíduos com estes sintomas.

De referir que estes sintomas, podem desenvolver-se e atingir consequências graves quer para o indivíduo quer para a Instituição, no caso de não serem tomadas medidas que circunscrevam as “Fontes de Stresse” identificadas, que se demonstrou estarem correlacionadas com os “Sintomas de Stresse/*Burnout*”.

De destacar que estes profissionais mostram mais sensibilidade ao desenvolvimento de Desgaste Físico ($\bar{x}=2,79$; $\sigma=1,069$), que se caracteriza por sentimentos de cansaço físico face ao trabalho, traduzindo-se por uma diminuição da energia física, seguindo-se a Exaustão Emocional ($\bar{x}=2,43$; $\sigma=0,879$), que envolve sentimentos de cansaço emocional face ao relacionamento com os outros, traduzindo-se pela diminuição da cordialidade e sensibilidade face às necessidades das outras pessoa e finalmente o Esgotamento Cognitivo ($\bar{x}=2,36$; $\sigma=0,879$) o qual se caracteriza por sentimentos de desgaste cognitivo face ao trabalho traduzindo-se por uma diminuição da capacidade de pensamento e concentração.

Para Shirom e Melamed (2006) o *burnout* é definido como um estado afetivo caracterizado pela exaustão emocional, fadiga física e fadiga cognitiva, que se refletem em consequências graves para a saúde dos indivíduos. Apesar de não existir um consenso total na literatura acerca da ordem com que surgem os três tipos de sintomas envolvidos no processo de *burnout*, existe algum relativamente à síndrome de *burnout* na medida em que esta é percecionada como o resultado final do stresse profissional e da discrepância entre exigências e recursos com consequências nefastas a nível individual e organizacional.

Segundo Gaillard & Wientjes (1994), o *burnout* resulta do desgaste dos recursos energéticos em consequência da exposição prolongada ao *stress* profissional crónico e durante todo o ciclo de vida, os níveis energéticos do indivíduo devem estar em consonância com as necessidades do seu corpo assim como, das atividades que desempenha para responder com eficácia às exigências com que se depara.

No Questionário sobre “Sintomas de Stress”, que tem como finalidade verificar o grau de frequência de cada sensação, relacionada com o trabalho, nos últimos 30 dias, a subescala mais pontuada correspondeu à “Fadiga Física” ($\bar{x}=2,79$; $\sigma=1,069$). As sensações mais pontuadas pelos bombeiros profissionais, estão relacionadas com o cansaço, não ter energia para ir trabalhar de manhã e sentir-se farto.

Os autores Carvalho e Maia (2009) referem que na profissão de bombeiro para além da formação e de medidas de proteção e segurança, é lhes exigida robustez física, que tem de ser apropriada para as múltiplas funções desempenhadas por estes (ex: transporte de equipamentos ou sinistrados) e resistência psíquica para agirem em conformidade aquando da gestão dos riscos durante a atividade laboral.

Em contexto de trabalho, a fadiga física é um estado de esgotamento mental e/ou físico que reduz a capacidade do indivíduo para realizar a sua atividade de forma segura, podendo constituir um aviso biológico de que os recursos individuais estão sobrecarregados.

A “Exaustão Emocional” foi a segunda subescala mais pontuada no conjunto do Questionário de “Sintomas de Stresse/*Burnout*”, ($\bar{x}=2,43$; $\sigma=0,958$). Nesta subescala as sensações mais pontuadas estão relacionadas com a incapacidade de serem sensíveis às necessidades dos outros e a incapacidade de investir emocionalmente nos outros. Relativamente ao item menos pontuado, está relacionado com a incapacidade de ser solidário com as outras pessoas, o qual representa o sentimento menos experienciado pelos inquiridos. Embora em termos médios, o resultado não seja elevado, existem bombeiros inquiridos que experimentam sensações de exaustão emocional. Tal fato, pode ser explicado por estes profissionais estarem continuamente expostos a adversidades em que se defrontam com o sofrimento das pessoas ou experienciando situações que os ameaçam diretamente. Após estas ocorrências, estes profissionais voltam para o trabalho sem receber, na maioria das vezes, suporte para ajudá-los a enfrentar tais situações interpretando-as

como parte da sua rotina. No entanto, por mais que façam parte de seu quotidiano, não deixam de ser traumáticas para muitos.

Finalmente o “Esgotamento Cognitivo” obteve a seguinte pontuação: $\bar{x}=2,36$; $\sigma=0,879$. Nesta subescala as sensações mais pontuadas em termos médios, estão relacionadas com a dificuldade em pensar em coisas complexas, falta de focalização nos pensamentos e dificuldades de concentração.

Mesmo apresentando um resultado baixo em termos médios, estes dados revelam a presença de algum pensamento lento e de agilidade mental reduzida, indicando a existência de alguma forma de “Esgotamento Cognitivo” em alguns elementos inquiridos.

Apesar de serem confrontados com a perda, sofrimento ou adversidades durante o exercício das suas funções, estes profissionais têm de se manter operacionais a todos os níveis durante a sua intervenção. No entanto, os dados evidenciam que em alguns indivíduos as situações de stresse e de elevada exigência emocional, podem gerar sintomas de *burnout* na sua expressão cognitiva.

Relativamente ao efeito moderador de algumas características sociodemográficas nos Sintomas de Stresse/*Burnout*, foram encontradas influências significativas das variáveis “Funções de Supervisão” e “Acidentes de Trabalho”.

Foi observado que a variável “Funções de Supervisão” influencia significativamente os valores percecionados dos “Sintomas de Stresse/*Burnout*”, na subescala “Fadiga Física”. Constatou-se que os Bombeiros Profissionais que têm funções de supervisão apresentam valores significativamente mais elevados ($\bar{x}=3,03$; $\sigma=1,002$) em relação aos que não têm funções de supervisão ($\bar{x}=2,56$; $\sigma=1,091$).

Estes dados vão ao encontro dos resultados encontrados por Maslach et al., (2001) em que os indivíduos com maior nível de escolaridade (geralmente associado a funções com estatuto mais elevado) são os que apresentam uma maior propensão para o aparecimento dos sintomas de *burnout*. Segundo os autores, a explicação para esta evidência é a de que por norma, os indivíduos com grau académico superior têm profissões com maior responsabilidade e apresentam expectativas mais elevadas em relação à profissão. No que se refere às consequências ao nível do indivíduo estas podem traduzir-se em termos de saúde, existindo claras evidências entre estas e o *burnout*, os problemas psicossomáticos (Garcia, 1991) e os problemas cardiovasculares (Belcastro, 1982).

A variável “Acidentes de Trabalho” influencia significativamente os valores percecionados dos “Sintomas de Stresse”, para a subescala “Esgotamento Cognitivo”.

Verificámos que os Bombeiros Profissionais que não tiveram acidentes de trabalho ($\bar{x}=2,64$; $\sigma=0,975$) apresentam valores mais elevados em relação aos que tiveram acidentes de trabalho ($\bar{x}=2,23$; $\sigma=0,812$). Segundo Maslach et al., (2001), a falta de controlo de acontecimentos ou de atividades no próprio trabalho é um dos fatores potenciadores de maiores níveis de stresse e que está associado normalmente a sintomas de *burnout*.

A imprevisibilidade de um serviço é fonte de ansiedade por parte dos bombeiros e pelo fato de ainda não terem experienciado acidentes de trabalho, poderá desencadear sentimentos de preocupação que se traduzem na diminuição da capacidade de pensamento e concentração.

Na análise das correlações entre as medidas utilizadas, é de referir que as subescalas que constituem as “Fontes de Stresse” apresentam uma correlação fortemente significativa entre elas, com exceção das subescalas Risco de Vida e Carreira e Remuneração. Estes dados podem ser explicados pela circunstância de perante as ocorrências, estes profissionais não pensarem em categorias ou remunerações porque naqueles instantes o único pensamento é salvar as vidas humanas, animais e bens, em consonância com a missão, valores e princípios de conduta dos bombeiros.

Em relação às correlações entre as “Fontes de Stresse” e os “Sintomas de Stresse/*Burnout*”, obtiveram-se correlações positivas, o que segundo investigações anteriores, seria esperado (Wiese, Rothmann & Storm, 2003).

Verificou-se que elevadas perceções da maioria das “Fontes de Stresse” analisadas, relacionam-se com um aumento dos “Sintomas de Stresse/*Burnout*”. Relativamente às dimensões dos “Sintomas de Stresse/*Burnout*”, evidencia-se uma correlação fortemente significativa entre elas. Para Gorgievski & Hobfoll (2008), estas formas de energia são adquiridas individualmente atuando como um conjunto, sendo que, a falta de uma é muitas vezes associada à falta de outra.

CONCLUSÕES

A atividade profissional sofre a influência de vários fatores, sejam eles físicos, familiares, sociais e psíquicos. Segundo Aguiar e Castro (2011), são as profissões que lidam diariamente com o sofrimento humano o centro das pesquisas relacionadas com o stresse profissional e o fenómeno de *burnout*, destacando-se entre estas os bombeiros profissionais. Apesar de na literatura ser evidente uma preocupação em estudar os efeitos negativos destas temáticas, ainda existe uma tendência para depreciar os processos psicológicos que são inerentes às experiências de trabalho.

É precisamente neste contexto que este trabalho se enquadra procurando: identificar as fontes de stresse laboral; caracterizar os indicadores de sintomas de *stress/burnout* e analisar a influência das variáveis sociodemográficas nestas temáticas. Para tal, adaptou-se o Questionário “Fontes de Stresse” desenvolvido por Gomes (2009), integrando as subescalas Risco de Vida, Condições de trabalho, Vida pessoal e profissional, Contato com o público, Relacionamento com colegas, Relacionamento com superiores, Ritmo de trabalho, Carreira e remuneração, Autonomia e iniciativa, Constrangimentos do ambiente de trabalho e Constrangimentos físicos; Paralelamente recorreu-se ao Questionário de “Sintomas de Stresse/*Burnout*” de Shirom-Melamed Burnout Measure (2006) composto por três dimensões de análise: Fadiga Física, Esgotamento Cognitivo e Exaustão Emocional; e ainda a um conjunto de questões que formam o Questionário de Variáveis Sociodemográficas.

Os dados obtidos evidenciam que as subescalas mais pontuadas enquanto Fontes de Stresse foram o Risco de Vida, as Condições de Trabalho, o Relacionamento com Superiores, o Relacionamento com Colegas, o Contato com o Público, a Carreira e Remuneração e os Constrangimentos do Ambiente.

Em relação às características sociodemográficas que influenciam as Fontes de Stresse identificámos a Idade, Agregado Familiar, Ter Filhos, Número de Filhos, Funções de Supervisão e Gravidade do Acidente.

As subescalas mais pontuadas sobre os Sintomas de Stresse/*Burnout* foram por ordem decrescente a Fadiga Física, Exaustão Emocional e Esgotamento Cognitivo.

As características sociodemográficas que influenciam os Sintomas de Stresse/*Burnout* foram as Funções de Supervisão e Acidentes de Trabalho.

Tanto a literatura como os resultados do presente estudo são convergentes ao revelar as características sociodemográficas e a sua influência nos fatores e sintomas de stresse.

Face aos resultados obtidos confirma-se a existência de uma relação positiva e significativa entre a maior parte das Fontes de Stresse e Sintomas de Stresse/*Burnout*.

Em síntese, os dados obtidos indicaram a importância de se estudar o Stresse Ocupacional e a síndrome de *Burnout* nos bombeiros, assim como o valor explicativo das variáveis sociodemográficas no modo como os profissionais vivenciam a sua atividade profissional.

LIMITAÇÕES DO ESTUDO E PROPOSTAS DE TRABALHOS FUTUROS

É importante salientar algumas das limitações deste estudo que poderão e deverão ser tidas em conta para estudos futuros.

Quantitativamente destaca-se o fato de termos um número elevado de participantes do sexo masculino, o que contribui para uma amostra não homogénea. Futuramente seria importante utilizar uma amostra mais equilibrada, a nível da variável sexo. No entanto, e a título de exemplo, segundo dados da Associação Nacional dos Bombeiros Profissionais (ANBP), a entrada de mulheres na Corporação de Bombeiros Profissionais só passou a ser possível há poucos anos, fato que se traduz no seu número reduzido a nível nacional. Relativamente ao acesso das mulheres bombeiras, a postos de chefia nos Bombeiros Profissionais, apenas 1% destas mulheres ocupa estes cargos, o que representa em todo o país menos de meia centena. Efetivamente, esta tem sido ao longo do tempo uma área tradicionalmente masculina.

A nível geográfico também se identificam limitações, na medida em que o estudo se limita a uma amostra referente à cidade de Setúbal. Talvez fosse pertinente realizar uma investigação representativa de diferentes áreas geográficas e com uma amostra mais abrangente, que possibilitasse uma generalização dos resultados.

Torna-se igualmente importante salientar que os questionários utilizados não possuem valores que possam realizar o diagnóstico de todos os sintomas de stresse visto que a esse nível foi exclusivamente utilizada uma escala de *Burnout*. Relativamente a esta síndrome pode-se sugerir que existe uma expressão destes fenómenos a partir dos valores médios das pontuações obtidas na escala.

Outras das limitações tem a ver com o prazo de aplicação dos questionários que foi, relativamente curta, tendo em conta as limitações de tempo para a realização deste trabalho. Propõe-se, assim um prazo, suficientemente, alargado de forma a se conseguir uma maior representatividade da amostra.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguiar, R. M. P.; Castro, P. F. (2011). A dinâmica do estresse observado em policiais bombeiros. In: II Associação Brasileira de Psicologia da Saúde (Org.), *Anais Congresso Luso-Brasileiro de Psicologia da Saúde e I Congresso Ibero-Americano de Psicologia da Saúde* (pp.1-24). São Bernardo do Campo: ABPS.
- Anderson, M.B. & Iwanicki, E.F. (1984). Teacher motivation and its relationship to teacher burnout. *Educational Administration Quarterly*, 20, 94-132.
- Baptista, C. P. (2008) – Tese de Dissertação de Mestrado *Personalidade Estilos de Vida nos Bombeiros Voluntários*. Instituto Superior de Psicologia Aplicada: Lisboa.
- Baptista M. N., Moraes, P. R., Carmo, N. C. do, Souza, G. O. de, & Cunha, A. F. (2005). Avaliação de depressão, síndrome de burnout e qualidade de vida em bombeiros. *Psicologia Argumento*, 23(42), 47-54.
- Bakker, A.B. & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Bakker, A.B., Demerouti, E., & Schaufeli, W.B. (2003). The socially induced burnout model. In S.P. Shohov (Ed.), *Advances in Psychology Research* (vol. 25, pp. 13-30). New York: Nova Science Publishers.
- Bakker, A. B., Killmer, C. H., Siegrist, J. & Schaufeli, W. B. (2000). Effort reward imbalance and burnout among nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 31(4), 884-891.
- Beaton, R. D., & Murphy, S. A. (1993). Sources of occupational stress among firefighter/EMTs and firefighter/paramedics and correlations with job-related outcomes. *Prehospital and Disaster Medicine*, 8(2), 140-150.
- Beehe, T.A. & Drexler, J.A. (1986). Social support, autonomy, and hierarchical level as moderators of the role characteristics-outcome relationships. *Journal of Occupational Behaviour*, 7, 207-214.
- Belcastro, P.A. (1982). Burnout and its relationships to teacher' somatic complaints and illnesses. *Psychological Reports*, 50, 1045-1046.
- Benevides-Pereira, A. M. T. (2002) Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador. São Paulo: Casa do Psicólogo.

- Bosma, H., Peter, R., Siegrist, J. & Marmot, M. (1998). Two alternative job stress models and the risk of coronary heart disease. *American Journal of Public Health*, 88, 68-74.
- Burger, M. A. F. (2003). *Burnout e o trabalho universitário produtivo*. PUC – Campinas.
- Buunk, B.P, De Jonge, J., Ybema, J.F. & De Wolff, C.J. (1998). Psychosocial aspects of occupational stress. In Drenth, P.J., Thierry, H. & Wolff, C.J. (Eds.), *Handbook of Work and Organization Psychology (2th ed)*, vol.2, (pp. 45-182). Brighton: Psychology Press.
- Cardoso, L. A. (2004). *Influências dos fatores organizacionais no estresse de profissionais bombeiros*. Dissertação Mestrado não publicada, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, Brasil.
- Cardoso, R., Araújo, A., Ramos, R., Gonçalves, G. & Ramos, M. (2002). *O stress nos professores portugueses – estudo IPSSO 2000*. Porto: Porto Editora.
- Carvalho, C. & Maia, Â. (2009). Exposição adversa, psicopatologia e queixas de saúde em bombeiros portugueses. In Jesus, S., Leal, I., Rezende, M. *Actas do I Congresso Luso-Brasileiro de Psicologia da Saúde: experiências e intervenções*. Faro: Universidade do Algarve, p. 1047-1067. Consultado em 15 de Março de 2017, em <http://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/11200>.
- Chambel, M.J. & Curral, L. (2005). Stress in academic life: Work characteristics as predictors of student well-being and performance. *Applied Psychology: An International Review*, 54(1), 135-147.
- Cifre, E. (1999). *Bienestar psicológico, características del trabajo y nuevas tecnologías: Validación-ampliación del modelo vitamínico de Warr*. Tesis doctoral no publicada. Universitat Jaume I, Castellón.
- Coleta, A. S. M. D. (2007). *Estresse e suporte social em profissionais do setor de segurança pessoal e patrimonial*. Dissertação de mestrado. Universidade Federal de Uberlândia. Uberlândia – MG.
- Cohen, S., & T. B. Herbert (1996). Health psychology: psychological factors and physical disease from the perspective of human psychoneuroimmunology. *Annual Review of Psychology*, 47, 113-142.

- Cooper, C. L., Dewe, P. J. & O'Driscoll, M. P. (2001). *Organizational Stress: A Review and Critique of Theory, Research, and Applications*. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc.
- Cooper, C.L. & Cartwright, S. (1994). Healthy mind; healthy organization – A proactive approach to occupational stress. *Human Relations*, 47(4), 455-471.
- Cooper, C.L. & Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: a review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of Occupational Psychology*, 49, 11-28.
- Conrad, A. P. (1988). Ethical considerations in the psychosocial process. *The Journal of Contemporary Social Work*, 69(10), 603-610.
- Cordeiro, R. (2002), Suggestion on an inverse relationship between perception occupational risk and work-related injuries. *Cadernos da Saúde Pública*, 18, 45-54.
- Corneil, W. (1995). Traumatic stress and organizational strain in the Fire Service. In L. R. Murphy, J. J. Hurrell Jr., S. L. Sauter & C. P. Keita (Orgs.), *Job stress interventions* (pp.185-198). Washington, DC: American Psychological Association.
- Corte-Real, I. (2004). *Stress no trabalho: avaliação dos riscos psicossociais para a Saúde dos trabalhadores. Contributos de um estudo realizado com Bombeiros Voluntários*. Dissertação de Mestrado em Psicologia, área de Psicologia do Trabalho e das Empresas. Porto: FPCEUP
- Cox, T., Griffiths, A., & Rial-González, E. (2000). *Work-related Stress*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Cunha, M., Rego, A; *et. Al* (2006). - Stress: Sal da vida ou “epidemia” dos “tempos modernos”. In *Manual do Comportamento Organizacional e Gestão*. 5ª edição; 253-276.
- DECRETO-LEI nº106/2002. DR I Série A. 87 (2002/04/13) 3675- 3681- *Estatuto de Pessoal dos Bombeiros Profissionais da Administração Local*. Consultado em [2 julho de 2017]. Disponível em: <http://www.prociv.pt/bk/PROTECAOCIVIL/LEGISLACAONORMATIVOS/BOMBEIROS/Documents/Decreto-Lei>

- DECRETO-LEI n.º 247/2007. DR I Série. 122 (2007/06/27) 4064-4069- *Regime Jurídico dos Corpos de Bombeiros*. Consultado em [2 julho de 2017]. Disponível em <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/635841/details/maximized>
- Demerouti, E., Bakker, A.B., & Bulters, A. (2004). The loss spiral of work pressure, work-home interference and exhaustion: reciprocal relationships in a three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 131-149.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Janssen, P.P.M. & Schaufeli, W.B. (2001). Burnout and engagement at work as a function of demands and control. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 27, 279-286.
- Despacho conjunto n.º 297/2006, define a duração, o conteúdo programático, o sistema de funcionamento e de avaliação dos cursos de promoção previstos nos artigos 15º e 16º do Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de Abril. Consultado em [2 Julho de 2017]. Disponível em: <https://www.bombeiros.pt/bombeiros-profissionais>.
- Diniz F.(2011). *A Reabilitação na Segurança do Trabalho nos Serviços de Bombeiros*. Tese de Mestrado em Ciências Policiais de Segurança e Ordem Pública pelo CAES.
- Dwyer, D.J & Ganster, D.C. (1991). The effects of job demands and control on employee attendance and satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 12, 595-608.
- Edwards, J. R., Caplan, R. D., & Harrison, R. V. (1998). Person-environment fit theory: Conceptual foundations, empirical evidence, and directions for future research. In C. L. Cooper (Ed.), *Theories of organizational stress* (pp. 28-67). Oxford: Oxford University Press.
- Elliott, G.R. & Eisdorfer, C. (1982). *Stress and human health*. New York: Springer.
- Elloy, D.F., Everett, J.E., & Flynn, W.R. (1991). An examination of the correlates of job involvement. *Group and Organization Studies*, 16(2), 160- 177.
- England, G. W. & Whiteley, W. T. (1990). Cross-national meanings of working. In Brief, A. P. & Nord, W. R. (Eds.), *Meanings of occupational work* (pp. 65-106). Toronto: LexingtonBooks.

- Etzion, D. & Pines, A. (1986). Sex and culture in burnout and coping among human service professionals: A social psychological perspective. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 17(2), 191-209.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2006). *Fourth European working conditions survey*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Farber, B.A. (1984). Stress and burnout in suburban teachers. *Journal of Educational Research*, 77(6), 325-331.
- Ferreira, A. P. (2010). Tese de Dissertação de Mestrado – *Personalidade e Percepção de stress em Bombeiros*. Faculdade de Psicologia: Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias de Lisboa.
- Ferreira, M.C. & Assmar, E.M.L. (2008). Fontes ambientais de estresse ocupacional e burnout: Tendências tradicionais e recentes de investigação. In Á. Tamayo (Org.), *Estresse e cultura organizacional* (pp. 21-73). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Firth, H. & Britton, P. (1989). Burnout, absence and turnover amongst British nursing staff. *Journal of Occupational Psychology*, 62(1), 55-59.
- Fletcher, B.C. & Jones, F. (1993). A refutation of Karasek's demand--discretion model of occupational stress with a range of dependent measures. *Journal of Occupational Behaviour*, 71, 165-170.
- French, J. R. P., Jr., Caplan, R. D., & Harrison, R. V. (1982). *The mechanisms of job stress and strain*. London: Wiley.
- Gaillard, A., & Wientjes, C. (1994). Mental Load and Work Stress as Two Types of Energy Mobilization. *Work and Stress*, 8, 141-152.
- Gaines, J. & Jermier, J. (1983). Emotional exhaustion in a high stress organization. *Academy of Management Journal*, 26(4), 567-586.
- García, M. (1991). Burnout en profesionales de enfermería de centros hospitalarios. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 7(18), 3-12.
- Gil, A. C. (2007). *Métodos e técnicas de pesquisa social. Como elaborar projetos de pesquisa*. 4. ed. São Paulo: Atlas.
- Gil-Monte, P.R. & Peiró, J.M. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: El síndrome de quemarse*. Madrid: Editorial Síntesis, S.A.

- Gomes, A.R. (2009). *Questionário de Stress em Bombeiros (QSB) – Versão para investigação*. Manuscrito não publicado. Braga: Universidade do Minho.
- Gomes, A. R., & Teixeira, F. (2013). Influência dos processos de avaliação cognitiva na atividade laboral de bombeiros portugueses. *Psico-USF*, 18(2), 309-320.
- Gonçalves, S., & Neves, J. (2005). The impact of burnout on organizational commitment in the police context: The moderating effects of colleagues support. In J. Houdmont, & S. McIntyre (Eds.), *Occupational Health Psychology: Key Papers of the European Academy of Occupational Health Psychology* (Vol.6, pp. 121-128). Maia: ISMAI Publishers.
- Gonçalves, S.P. & Neves, J. (2008). The impact of burnout on organizational commitment: The moderating effects of family, friends and supervisor social support. In P. Roussi, E. Vassilaki, & K. Kaniasty (Eds.), *Stress and psychological resources: Coping with life changes, occupational demands, educational challenges, and threats to physical and emotional well-being* (pp.75-85). Berlin: Logos Verlag Berlin GmbH.
- Gonçalves, S.P., Neves, J.G. & Morin, E. (2010). Psychological health and the meaning of work. In S.T. Menon (Ed.), *Competing Values in an Uncertain Environment: Managing the Paradox* (pp. 87– 95). Shreveport, LA: ISSWOV-International Society for the Study of Work & Organizational Values.
- Gonçalves, S.P., Neves, J. & Morin, E. (2009). Job demands and job resources: Their role in workers well-being. In M. Salanova & A. Rodríguez- Sánchez (Org.), *Looking for the Positive Side of Occupational Health at Work* (pp.106-126). Benicasim: Universitat Jaume.
- Gorgievski, M. & Hobfoll, S. (2008). Work Can Burn Us Out or Fire Us Up: Conservation of Resources in Burnout and Engagement. *Handbook of Stress and Burnout in Health Care, Cap. 2*.
- Harris, M. B., Baloglu, M., & Stacks, J. R. (2002). Mental health of trauma-exposed firefighters and critical incident stress debriefing. *Journal of Loss and Trauma*, 7, 223-238.

- Haslam, C., & Mallon, K. (2003). A preliminary investigation of post-traumatic stress symptoms among firefighters. *Work & Stress*, 17 (3), 277-285.
- Hobffol, S.E. (1989). Conservation of Resources. A New Attemp at Conceptualizing Stress. *American Pshycologist*, 44(3), 513-524.
- Holmes, T. & Rahe, R. (1967). Holmes-Rahe Social Readjustment Rating Scale. *Journal of Psychosomatic Research*, 11, 213-218.
- Janssen, P.P.M., Schaufeli, W.B. & Houkes, I. (1999). Work-related and individual determinants of the three burnout dimensions. *Work & Stress*, 13(1), 74-86.
- Jayaratne, S., Chess, W. A., & Kunkel, D. A. (1986). Burnout: Its impact on child welfare workers and their spouses. *Social Work*, 31(1), 53-59.
- Jesus, T. (2009). *Burnout e engagement dos técnicos de ambulância de emergência do instituto nacional de emergência médica*. Dissertação de mestrado em Psicologia, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa (policopiado).
- Jones, J.W. (1981). Dishonesty, burnout, and unauthorized work break extensions. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 7(3), 406-409.
- Karasek, R.A. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain. Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Kiecolt-Glaser, J. (1999). Stress, personal relationships, and immune function: health implications. *Brain, Behavior and Immunity*, 13, 61-72.
- Koeske, G.F. & Koeske, R.D. (1989). Construct validity of the Maslach Burnout Inventory: A critical review and reconceptualization. *Journal o Applied Behavioral Science*, 25(2), 131-144.
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.
- Le Blanc, P., De Jonge, J. & Schaufeli, W. (2000). Job stress and health. In N. Chmiel (Ed.), *Introduction to work and organizational psychology: A European perspective* (pp.148-177). Oxford: Blackwell Publishers.
- Lee, R.T. & Ashforth, B.E. (1990). On the meaning of Maslach's three dimensions of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 75(6), 743-747.

- Leiter, M.P. (1991). Coping patterns as predictors of burnout: The function of control and escapist coping patterns. *Journal of Organizational Behavior*, 12(2), 123-144.
- Leiter, M. P. (1990). The impact of family resources, control coping and skill utilization on the development of burnout: A longitudinal study. *Human Relations*, 43(11), 1067-1083.
- Leiter, M.P. & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9, 297-308.
- Llorens, S., Líbano, M., & Salanova, M. (2009). Modelos teóricos de salud ocupacional. In M. Salanova (Dir.), *Psicología de la salud ocupacional* (pp.63-93). Madrid: Editorial Síntesis.
- Lovallo, W. R. (1997). *Stress and Health. Biological and Psychological Interactions*. Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Malagris, L. ; Fiorito, A (2006). Avaliação do nível de stress de técnicos da área de saúde. *Estudos de Psicologia*. Campinas. 23(4); 391-398.
- Marques Pinto, A. (2000) *Burnout profissional em professores portugueses – representações sociais, incidência e preditores*. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa, tese de doutoramento.
- Maslach, C. (1999). Progress in understanding teacher burnout. In R. Vandenberghe & A.M. Huberman (Eds.). *Understanding and preventing teacher burnout* (pp.211-222). Cambridge: Cambridge University Press.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The cost of caring*. New York: Prentice-Hall Press.
- Maslach, C. & Leiter, M. P. (1999) *Trabalho: fonte de prazer ou desgaste? Guia para vencer o estresse na empresa*. Trad. Mônica Saddy Martins. Campinas (SP): Papirus.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Maslach, C. & Schaufeli, W.B. (1993). Historical and conceptual development of burnout. In W.B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent development in theory and research* (pp.1-16). UK: Taylor & Francis.

- Maslach, C., Jackson, S.E. & Leiter, M.P. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual* (3.^a Ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- McCall, M., & Salama, P. (1999). Selection, training, and support of relief workers: an occupational health issue. *British Medical Journal*, 318 (7176), 113-116. doi: 10.1136/bmj.318.7176.113
- Melamed, S., Shirom, A., Toker, S., Berliner, S. & Shapira, I. (2006). Burnout and risk cardiovascular disease: Evidence, possible causal paths, and promising research directions. *Psychological Bulletin*, 132: 327-353.
- Melo, E.; Rodolfo, M.; Caçoilas, S. (1993). *Stress Laboral*. Lisboa: Instituto Superior de Línguas e Administração. Trabalho realizado no âmbito da cadeira de investigação em Personalidade do curso de Gestão de Recursos Humanos e Psicologia do Trabalho ministrado pelo ISLA.
- Meyer, E. C., Zimering, R., Daly, E., Knight, J., Kamholz, B. W., & Gulliver, S. (2012). Predictors of posttraumatic stress disorder and other psychological symptoms in trauma-exposed firefighters. *Psychological Services*, 9(1), 1-15
- Minayo, M. C. S., Assis, S. G. de, & Oliveira, R. V. C. de. (2011). Impacto das atividades profissionais na saúde física e mental dos policiais civis e militares do Rio de Janeiro (RJ, Brasil). *Ciência e Saúde Coletiva*, 16(4), 2199-2209.
- Monteiro, S. (2006). *Quando for grande quero ser polícia: Stress profissional em três unidades policiais*. Dissertação de mestrado em Psicologia, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa (policopiado).
- Moreno-Jiménez, B., Natera, N. I. M., Muñoz A. R., & Benadero, M. E. M. (2006). La personalidad resistente como variable moduladora del síndrome de burnout en una muestra de bomberos. *Psicothema*, 18(3), 413-418.
- Mughal, S., Walsh, J., & Wilding, J. (1996). Stress and work performance: the role of trait anxiety. *Personality and Individual Differences*, 20 (6), 685-691.
- Nelson, D.L. & Simmons, B.L. (2002). Health psychology and work stress: A more positive approach. In J.C. Quick & L.E. Tetrick (Eds.), *Occupational Health Psychology* (pp.97-119). Washington, DC: American Psychological Association.

- Novais, M. E. e Frota, M. S. (2003). Tratamento médico do *stress*. In.: LIPP, M. E. N. (org). *Mecanismos neuropsicofisiológicos do stress: teoria e aplicações clínicas*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Nowack, K.M. (1986). Type A, hardiness, and psychological distress. *Journal of Behavioral Medicine*, 9(6), 537-548.
- Nunes, D. & Fontana, R. (2012). Condições de trabalho e fatores de risco da atividade realizada pelo bombeiro. *Ciência, Cuidado e Saúde*. [consultado em 21 Agosto de 2017]. Disponível em: <http://periodocos.uem.br/ojs/index.php/CiencCuidSaude/article/view>
- O'Leary, A. (1990). Stress, emotion, and human immune function. *Psychological Bulletin*, 108 (3), 363-382.
- Oliveira, M. (2008). *Burnout e Emoções: Estudo exploratório em médicos de um Hospital do Porto*. Tese de Mestrado, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, Porto.
- Outtlinger, J. M. (1998). *Stress and firefighters: An exploratory study*. *Dissertation-Abstract-International*, 58 (8-B), 4503, S: 0419-4217.
- Paschoal, T., & Tamayo, A. (2005). Impacto dos valores laborais e da interferência família- trabalho no estresse ocupacional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 21(2), 173–180.
- Payne, R.L. & Fletcher, B. (1983). Job demands, supports, and constraints as predictors of psychological strain among schoolteachers. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 136-147.
- Pines, A. (2000). Treating Career burnout: A Psychodynamic Existential Perspective. *Journal of Clinical Psychology*, 56(5), 633-642.
- PORTUGAL. Autoridade Nacional de Proteção Civil - *Compilação Legislativa: Bombeiros*. 2ªed (revista e aumentada). Carnaxide: Ministério da Administração Interna, 2009. [consultado em 20 Março de 2017]. Disponível em: WWW.proteccaocivil.pt/Legislação/bombeiros.
- Powell, T.J. & Enright, S.J. (1990). *Anxiety and stress management*. London: Routledge.

- Ramos, M. (2001). *Desafiar o Desafio – Prevenção do Stress no Trabalho*. Lisboa: Editora RH.
- Regehr, C., Hill, J., Knott, T., & Sault, B. (2003). Social support, self-efficacy and trauma in new recruits and experienced firefighters. *Stress and Health*, 19, 189-193.
- Riolli, L., & Savicki, V. (2012). Firefighters' psychological and physical outcomes after exposure to traumatic stress: the moderating roles of hope and personality. *Traumatology*, 18(3), 7-15. doi: 10.1177/1534765611435565.
- Rodrigues, V. B., & Madeira, M. (2009). Suporte social e saúde mental: revisão da literatura. *Revista da Faculdade de Ciências da Saúde*, 6, 390-399.
- Salanova, M. (2003). Trabajando con tecnologías y afrontando el tecnoestrés: el rol de las creencias de eficacia. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19, 225-247.
- Santiago, I. (2004). *Stress no trabalho: avaliação dos riscos psicossociais para a saúde dos trabalhadores: contributos de um estudo realizado com Bombeiros Voluntários*. [consultado em 10 Junho de 2017]. Disponível em <http://hdl.handle.net/10216/53553>.
- Santos, P. G. dos, & Passos, J. P. (2010). O estresse e a síndrome de burnout em enfermeiros bombeiros atuantes em unidades de pronto-atendimento (UPAS). *Revista de Pesquisa: Cuidado é Fundamental Online*, 2 (Ed. Supl.), 671-675.
- Saraiva, F. et al. (2006) Síndrome de *Burnout* em bombeiros. *Anais da 58ª Reunião Anual da SBPC*. Florianópolis, SC - Julho.
- Savicki, V. & Cooley, E. (1987). The relationship of work environment and client contact to burnout in mental health professionals. *Journal of Counseling and Development*, 65, 249-252.
- Schaufeli, W. & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice – A critical analysis*. London: Taylor & Francis.
- Selye, H. (1979). *The stress of my life: A scientist's memoirs*. New York: Van Nostrand Reinhold.
- Selye, H. (1976). *Stress in health and disease*. Boston: Butterworth
- Serra, A. V. (2011) - *O Stress na vida de todos os dias*; 3ª edição revista e aumentada. Coimbra: Vaz Serra

- Serra, A. V. (1999). *O Stress na vida de todos os dias*. Coimbra: Vaz Serra.
- Siegrist, J. & Peter, R. (1996). Threat to occupational status control and cardiovascular risk. *Israel Journal of Medical Science*, 32,179-184.
- Siegrist, J. Peter, R. Junge, A. Cremer, P. & Seidel, D. (1990). Low status control, high effort at work and ischemic heart disease: prospective evidence from blue-collar men. *Social Science and Medicine*, 31, 1127-1134.
- Silva, L. C. F., Lima, F. B., & Caixeta, R. P. (2010). Síndrome de burnout em profissionais do corpo de bombeiros. *Mudanças – Psicologia da Saúde*, 18(1-2), 91-100.
- Shirom, A., & Melamed, S. (2006). A Comparison of the Construct Validity of Two Burnout Measures in Two Groups of Professionals. *International Journal of Stress Management*, 13(2), 176-200.
- Sparks, K., Cooper, C., Fried, Y., & Shirom, A. (1997). The effects of hours of work on health: A meta-analytic review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 391-408.
- Sutherland, V.J. & Cooper, C.L. (1990). *Understanding stress: psychological perspective for health professionals*. Psychology and Health, Series: 5. London: Chapman and Hall.
- Tamayo, M.R. (2008). *Burnout: Aspectos gerais e relação com o estresse no trabalho*. In Á. Tamayo (Org.), *Estresse e cultura organizacional* (pp. 75- 105). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Topf, M & Dillon, E (1988). Noise-induced stress as a predictor of burnout in critical care nurses. *Heart and Lung*, 17(5), 567-574.
- Wade, D.C., Cooley, E. & Savicki, V. (1986). *A longitudinal study of burnout*. *Children and Youth Service Review*, 8(2), 161-173.
- Wall, T.D., Jackson, P.R., Mullarkey, S. & Parker, S.K. (1996). The demand control model of job strain: A more specific test. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69, 153-166.
- Warr, P. (1987). *Work, unemployment, and mental health*. Oxford: Oxford University Press.

- Wiese, L., Rothmann, S., & Storm, K (2003). Coping, Stress and Burnout in the South African. Police Service in Kwazulu-Natal. *Journal of Industrial Psychology*, 29(4): 71:80.
- Wilson, D. & Chiwakata, L. (1989). Locus of control and burnout among nurses in Zimbabwe. *Psychological Report*, 65(1), 426.
- Wolpin, J., Burke, R.J., & Greenglass, E.R. (1991). Is job satisfaction an antecedent or a consequence of psychological burnout? *Human Relations*, 44(2), 193-209.
- Zabel, R.H. & Zabel, M.K. (1982). Factors in burnout among teachers of exceptional children. *Exceptional Children*, 49(3), 261-26.

APÊNDICES

APÊNDICE 1

Autorização do Comandante dos Bombeiros Profissionais

Exmo. Sr. Major Paulo Correia Lamego
Comandante da Companhia
Bombeiros Sapadores

Assunto: PEDIDO DE AUTORIZAÇÃO PARA RECOLHA DE DADOS

Exmo. Sr. Comandante

O meu nome é Patrícia Morgado, e sou estudante do Mestrado em Segurança e Higiene no Trabalho, lecionado na Escola Superior de Tecnologia, em parceria com a Escola Superior de Ciências Empresariais. No âmbito da dissertação final do curso estou a desenvolver uma investigação, cujo tema é Fontes de Stresse e Burnout em Bombeiros Profissionais e que tem como objetivo identificar os fatores de stresse e caraterizar os indicadores de *burnout* numa amostra de bombeiros profissionais.

A referida investigação tem como orientadora a professora Doutora Maria Odete Pereira.

Para tal, venho por este meio solicitar a V. Ex^a. autorização para realizar a recolha de dados para a dissertação final. Saliento ainda que todos os dados serão tratados de forma confidencial e anónima.

Certa que o seu contributo me irá ajudar a desenvolver este estudo, agradeço antecipadamente a sua colaboração e disponibilidade

Patrícia Alexandra Campos Morgado

APÊNDICE 2

Termo de Consentimento Informado

Estamos a realizar uma investigação que tem como objetivo principal estudar o Stresse Profissional e a Síndrome de *Burnout* numa amostra de bombeiros profissionais. Procura-se através desta, contribuir para um maior conhecimento e sensibilização quanto aos fatores que podem afetar a saúde psicológica destes profissionais.

Neste sentido, solicitamos a sua participação nesta investigação, concedendo-nos o seu consentimento para que lhe sejam aplicados alguns instrumentos de avaliação destes fatores.

A sua participação é **voluntária** e os dados que fornecer serão estritamente **confidenciais**, sendo unicamente utilizados para os objetivos desta investigação. É também livre de abandonar o estudo, se for esse o seu desejo.

Eu _____ dou o meu consentimento informado para participar nesta investigação, sabendo que a assinatura deste documento não interfere nos meus direitos legais.

Data: ____/____/____

Nome da Investigadora: Patrícia Morgado

Orientadores da Investigação: Professora Doutora Maria Odete Pereira

APÊNDICE 3

Questionário Sociodemográfico

Por favor preencha agora os seguintes de dados, de modo a permitir-nos caracterizar esta instituição. Por exemplo: A Idade influencia o modo como é sentido o stresse?

MAIS UMA VEZ, LEMBRAMOS QUE GARANTIMOS, EM ABSOLUTO, O ANONIMATO E A CONFIDENCIALIDADE DAS SUAS RESPOSTAS.

1. Sexo:
2. Idade:
3. Estado civil:
4. Nº de Pessoas que compõem o Agregado Familiar:
5. Tem filhos? Sim ☐ Não ☐ Se sim, quantos?.....
6. Habilitações escolares:
7. Funções/posto desempenhado:
8. Antiguidade na empresa:
9. Tem funções de supervisão? Sim ☐ Não ☐
10. Há quanto tempo trabalha na atual função?.....
12. Já teve acidentes de trabalho? Sim ☐ Não ☐
- 13 Se respondeu Sim, quantos? _____
- 14 Esse acidente foi: Ligeiro ☐ Grave ☐ Muito grave ☐

APÊNDICE 4

Modelos Explicativos do Stresse Profissional

MODELO TRANSACIONAL DE LAZARUS E FOLKMAN

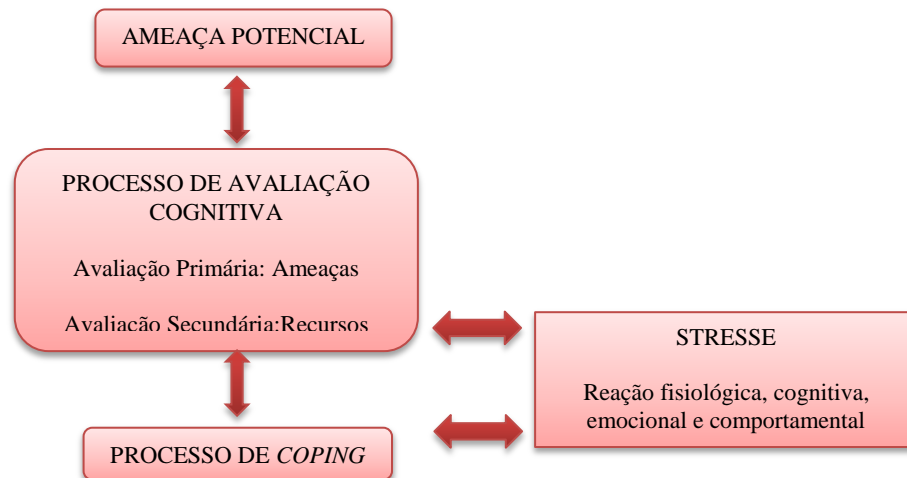


Figura 1 - Representação esquemática do Modelo Transacional de Lazarus & Folkman (1984)

TEORIA DA CONSERVAÇÃO DE RECURSOS

Esta abordagem hipotetiza que o stresse surge quando: 1) existe uma ameaça de perda de recursos; 2) quando estes realmente se perdem; 3) os indivíduos investem recursos e não recebem em troca os benefícios que esperavam desse investimento.

O processo inicia-se com as condições de vida em geral que originam perdas crónicas ou pontuais de recursos. Esta perda de recursos fará com que o indivíduo ative as suas estratégias de conservação, investindo em recursos que o ajudem a adaptar-se à situação da melhor forma possível. Se a sua adaptação tiver êxito, irão surgir novos recursos ou ganhos secundários de recursos, fazendo aumentar a reserva dos mesmos e consequentemente reduzir as situações potenciadoras da perda de recursos. Se a adaptação não tiver êxito, esta conduzirá ao desenvolvimento de emoções negativas, assim como ocorrerá uma redução no investimento em recursos, havendo como consequências perdas secundárias de recursos debilitando as reservas dos mesmos.

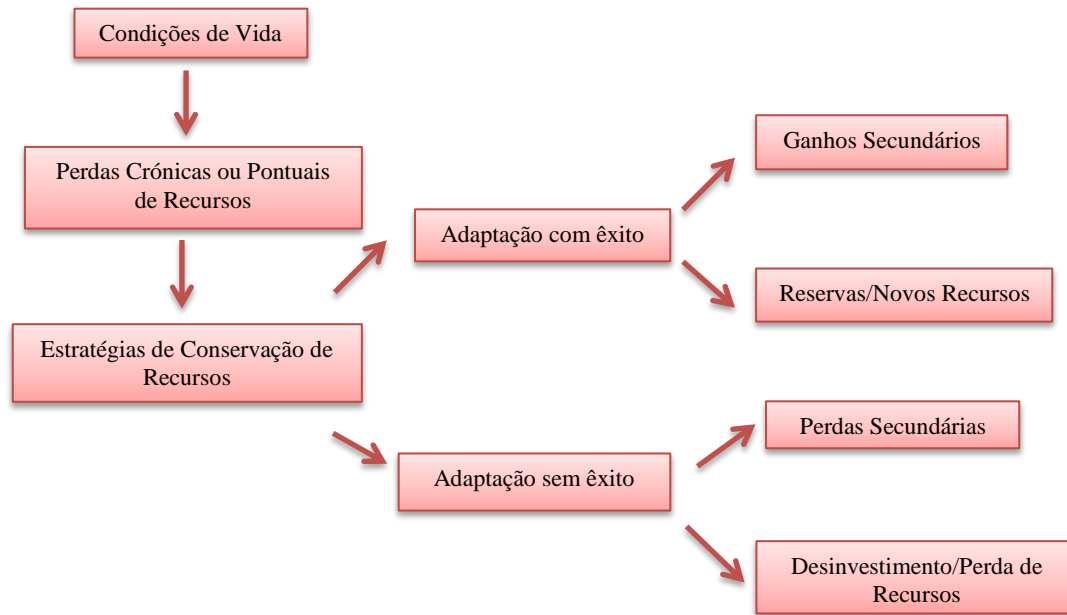


Figura 2. Representação esquemática da Teoria da Conservação de Recursos (Adaptado de Llorens et al., 2009).

MODELO DE DESEQUILÍBRIO ESFORÇO-RECOMPENSA

Este modelo apresenta dois tipos de fatores que podem afetar esta perceção: a) fatores extrínsecos, que estão associados às condições de trabalho indicativas do esforço (e.g. exigências, obrigações) e às recompensas (e.g. dinheiro, apoio, estima e oportunidades de carreira); b) fatores intrínsecos que estão associados ao indivíduo, às suas estratégias de *coping* e de personalidade. Neste contexto, surge o conceito de “*overcommitment*” (super dedicação). Este modelo hipotetiza que as experiências cronicamente stressantes são o resultado de um desequilíbrio entre elevados esforços intrínsecos e baixas recompensas extrínsecas, somado a algumas situações, a um elevado nível de “super dedicação” ou à combinação de ambos, caracterizado por um extenso estado de investimento ativo de energia.



Figura 3. Representação esquemática do modelo ERI (Adaptado de Siegrist & Peter, 1996)

MODELO DE STRESSE ORGANIZACIONAL DE MICHIGAN

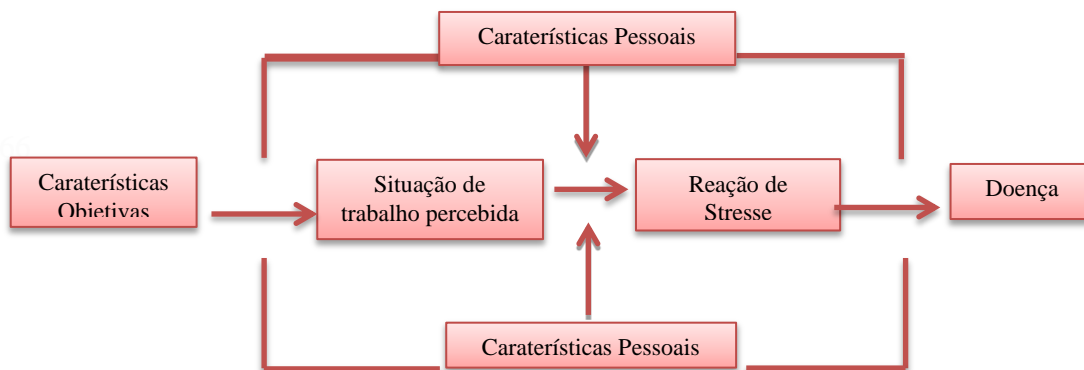


Figura 4. Representação esquemática do Modelo de Stress Organizacional de Michigan

TEORIA DE AJUSTAMENTO PESSOA-AMBIENTE

Esta teoria apresenta dois tipos de ajustamento pessoa-ambiente: 1) ajustamento entre as exigências (e.g. exigências qualitativas e quantitativas do trabalho, normas grupais e organizacionais) do ambiente e as capacidades (e.g. competências, conhecimentos, tempo e formação) do indivíduo; 2) ajustamento entre as necessidades (e.g. necessidades biológicas e psicológicas, motivações, valores, aprendizagem e objetivos) da pessoa e as ofertas (e.g. recursos e recompensas intrínsecas importantes para suprimir as necessidades do indivíduo) do ambiente. O conceito de *coping* e o de defesa também estão presentes neste modelo. O

coping refere-se aos esforços para melhorar o ajustamento indivíduo-ambiente objetivo e a defesa envolve esforços para melhorar o ajustamento indivíduo-ambiente subjetivo (Edwards et al., 1998). Apresenta conjuntos diferentes de hipóteses de relação entre o ajustamento pessoa-ambiente e a tensão psicológica, existindo uma relação linear entre estes elementos ou não linear. Neste caso, os níveis mais baixos de tensão psicológica ocorrem quando existe um ajustamento entre as características do indivíduo e do ambiente e a tensão aumenta quando há um desajustamento entre uma das partes.

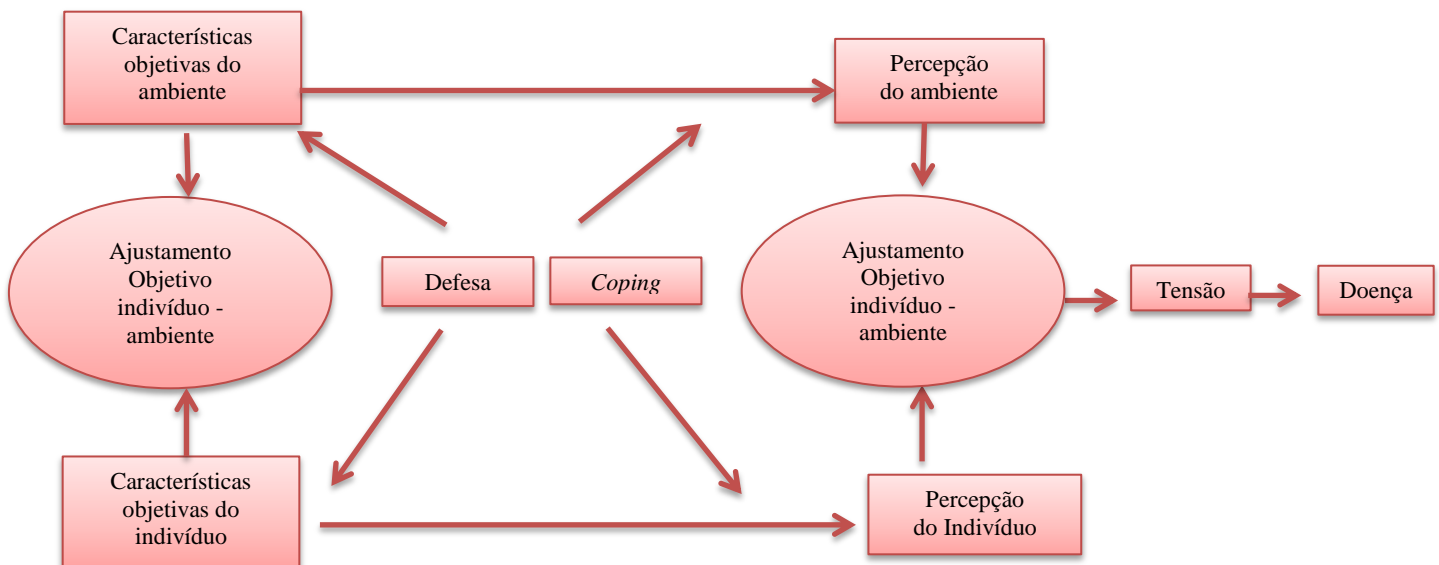


Figura 5. Representação esquemática da Teoria de Ajustamento Indivíduo-Ambiente

MODELO VITAMÍNICO DE WARR

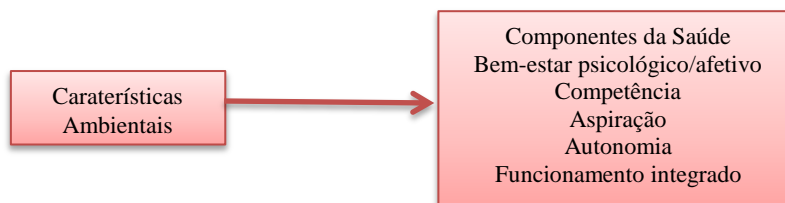


Figura 6. Representação esquemática do Modelo Vitamínico de Warr (1987)

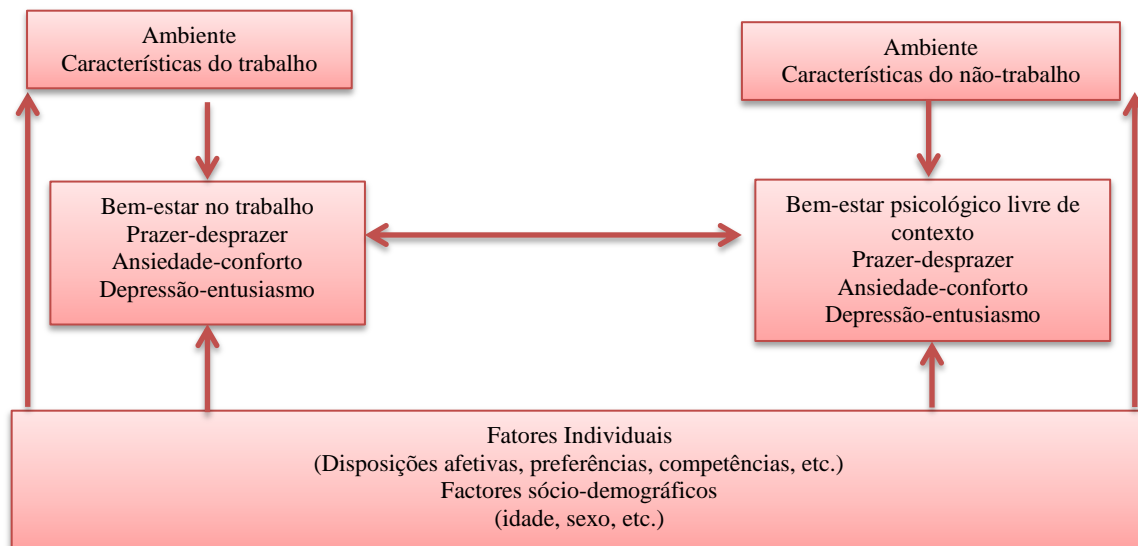


Figura 7. Representação esquemática do Modelo Vitamínico de Warr (1998)

MODELO EXIGÊNCIAS-CONTROLO NO TRABALHO

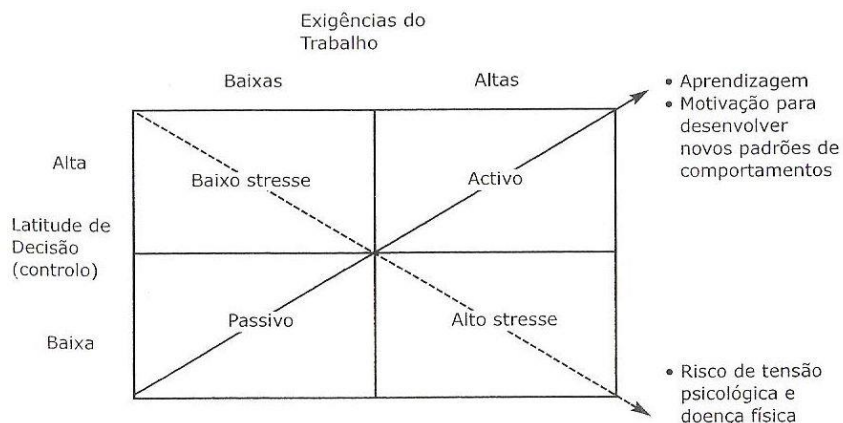


Figura 8. Representação esquemática do Modelo Exigências-Controlo de Karasek (1979)

Fonte: Ramos, 2001.

MODELO EXIGÊNCIAS-RECURSOS LABORAIS

O modelo divide-se em duas categorias que constituem os conceitos-chave: exigências do trabalho e recursos do trabalho (Bakker & Demerouti, 2007). As exigências do trabalho referem-se aos aspetos físicos, psicológicos, sociais ou organizacionais que exigem do

indivíduo um esforço físico e/ou psicológico (cognitivo ou emocional), encontrando-se estas exigências associadas a determinados custos fisiológicos e/ou psicológicos (Bakker & Demerouti, 2007). Embora estas tenham uma conotação negativa (Llorens et al., 2009), não significa que o sejam necessariamente (e.g. Gonçalves, Neves & Morin, 2009), podendo, no entanto, tornarem-se em stressores laborais, quando o cumprimento dessas exigências requer um esforço elevado do qual os indivíduos não tenham recuperado de forma adequada (Jesus, 2009). Os recursos do trabalho referem-se aos aspetos físicos, psicológicos, sociais ou organizacionais do trabalho que sejam funcionais no cumprimento dos objetivos do trabalho, na redução das exigências e custos físicos e psicológicos associados, na estimulação do crescimento pessoal, na aprendizagem e desenvolvimento pessoal (Bakker & Demerouti, 2007). Neste contexto, estes recursos são percecionados como extremamente importantes por si só, como também são utilizados para as exigências que ocorrem no trabalho, podendo ser colocados ao nível da organização no seu todo, nas relações sociais e interpessoais, na organização do trabalho e ao nível da tarefa.

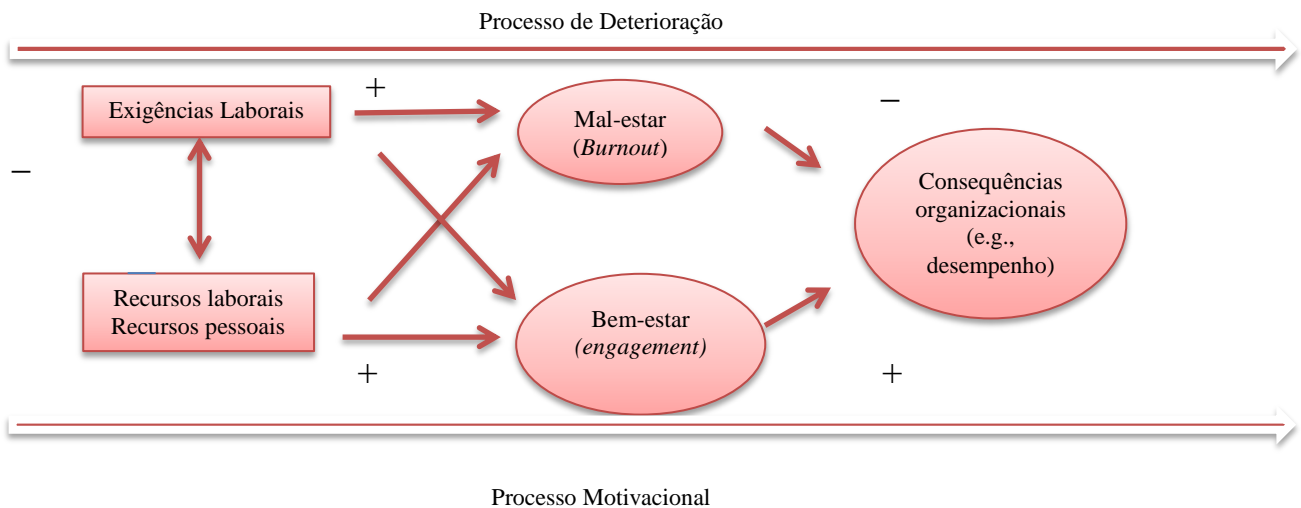


Figura 9. Representação esquemática do Modelo Exigências-Recursos Laborais

APÊNDICE 5

Caraterização da Amostra - (Dados complementares)

SEXO

Participaram deste estudo 81 bombeiros profissionais, sendo que 80 são do sexo masculino que correspondem a 98,8% da amostra e 1 é do sexo feminino que corresponde a 1,2 % da amostra. Tal fato poderá ser explicado devido à exigência das provas de admissão e ao número de vagas existentes na Companhia de Bombeiros Profissionais. Embora as provas físicas femininas sejam mais acessíveis do que as masculinas, elas são compostas por algumas provas eliminatórias (Ver Anexo 5). No entanto, tudo se baseia na nota total das provas (provas escritas, provas físicas, testes médicos, testes psicotécnicos e entrevista final com o Comandante da Companhia de Bombeiros Sapadores), e nas vagas que a Companhia de Bombeiros Sapadores abre aos interessados.

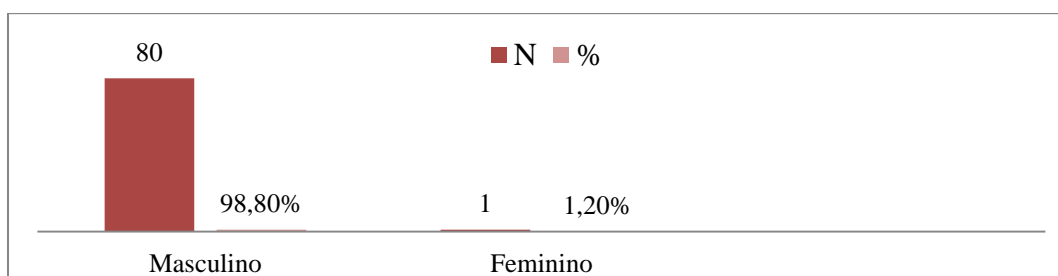


Gráfico 19 - Sexo

Tabela 15 – Sexo

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	"Masculino"	80	98,8	98,8	98,8
	"Feminino"	1	1,2	1,2	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

IDADE

Os inquiridos têm **idades** compreendidas entre os 30 e os 61 anos ($\bar{x}=1,96$; $\sigma=0,749$), sendo que o grupo etário mais representativo da amostra se encontra entre os 38 e os 45 anos, com uma percentagem de 51,9% e o menos representativo da amostra encontra-se entre os 54 e 61 anos com uma percentagem de 2,5%. O facto de não haver idades abaixo dos 30 anos é

explicado pois até à data deste estudo e desde 2006 que a Câmara de Setúbal não abria concurso para a ingestão de Bombeiros Profissionais. A média baixa encontrada na amostra entre os 54 e 61 anos é explicada pela idade de aposentação padrão que é aos 50 anos, sendo que de acordo com a progressão na carreira poderá aumentar (Decreto-Lei nº106/02).

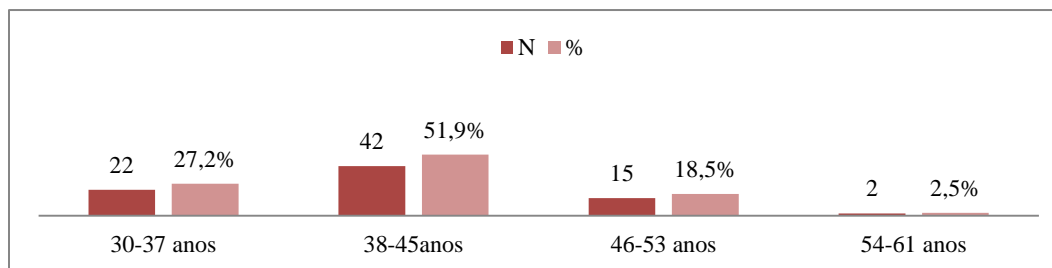


Gráfico 20- Idade

Tabela 16- Idade

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	30-37 anos	22	27,2	27,2	27,2
	38-45anos	42	51,9	51,9	79,0
	46-53 anos	15	18,5	18,5	97,5
	54-61 anos	2	2,5	2,5	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

ESTADO CIVIL

Em relação ao **Estado Civil**, 57 dos inquiridos são Casados ou em União de Fato com 70,4% dos casos, 12 indivíduos são solteiros (14,8%), assim como 12 indivíduos são divorciados (14,8%).

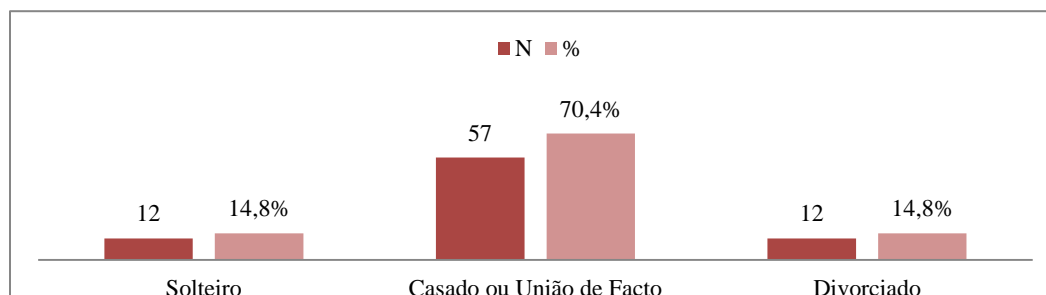


Gráfico 21- Estado Civil

Tabela 17 – Estado Civil

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	Solteiro	12	14,8	14,8	14,8
	Casado/ União de Fato	57	70,4	70,4	85,2
	Divorciado	12	14,8	14,8	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

AGREGADO FAMILIAR

Em termos de composição de agregado familiar, 39 indivíduos possuem entre 2 a 3 pessoas no seu agregado representando 50% da amostra, 35 indivíduos possuem entre 4 a 5 pessoas (44,9%) e 4 indivíduos vivem sozinhos (5,1%).

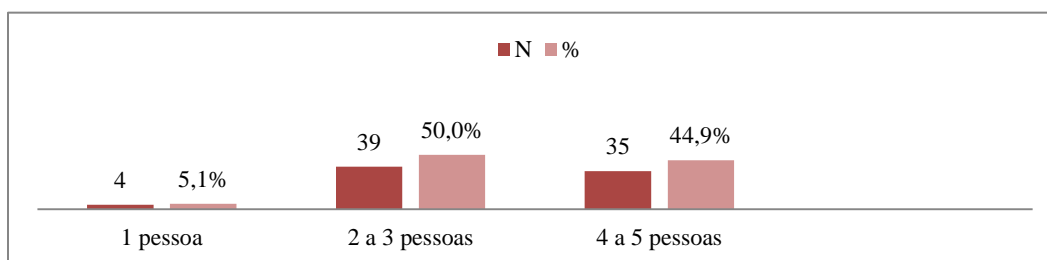


Gráfico 22- Agregado Familiar

Tabela 18– Agregado Familiar

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	1 pessoa	4	4,9	5,1	5,1
	2 a 3 pessoas	39	48,1	50,0	55,1
	4 a 5 pessoas	35	43,2	44,9	100,0
	Total	78	96,3	100,0	
Omisso	Sistema	3	3,7		
Total		81	100,0		

TER FILHOS

Em relação à variável **Filhos**, constata-se que 69 indivíduos têm filhos (85,2%), enquanto que 12 indivíduos (14,8%) não tem filhos.

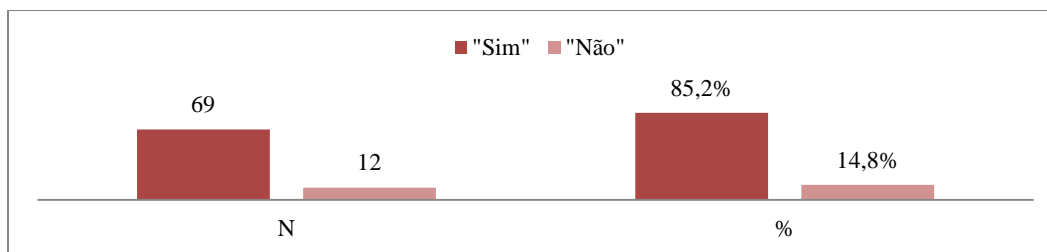


Gráfico 23- Ter Filhos

Tabela 19 –Ter Filhos

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	"Sim"	69	85,2	85,2	85,2
	"Não"	12	14,8	14,8	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

NÚMERO DE FILHOS

Relativamente ao **Número de Filhos**, a grande maioria dos bombeiros têm entre 1 a 2 filhos (61 indivíduos; 88,4%), e apenas 8 indivíduos (11,6%) têm 3 ou mais filhos.

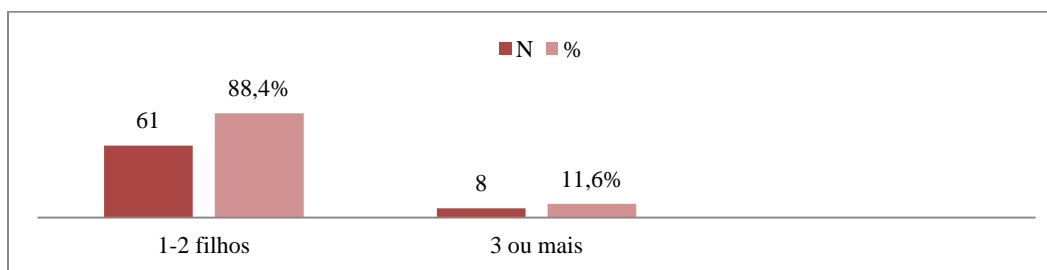


Gráfico 24- Número de Filhos

Tabela 20– Número de Filhos

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	1-2 filhos	61	75,3	88,4	88,4
	3 ou mais	8	9,9	11,6	100,0
	Total	69	85,2	100,0	
Omisso	Sistema	12	14,8		
Total		81	100,0		

HABILITAÇÕES LITERÁRIAS

Analisando o nível das **Habilitações**, verificámos que 61 indivíduos (75,3%) concluiu o ensino secundário (12ºano), sendo este o nível de habilitação atualmente exigido para a admissão na profissão. Destaca-se ainda que 15 indivíduos (18,5%) concluíram o ensino básico (9º ano) e apenas 5 indivíduos são licenciados ou mais, representando 6,2% da amostra.

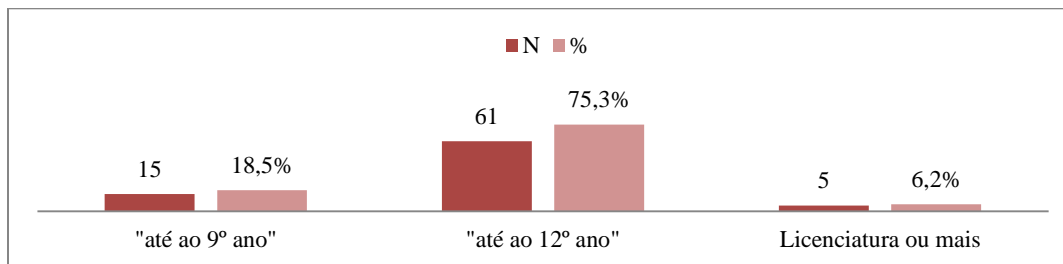


Gráfico 25- Habilitações Literárias

Tabela 21 – Habilitações Literárias

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	"até ao 9º ano"	15	18,5	18,5	18,5
	"até ao 12º ano"	61	75,3	75,3	93,8
	Licenciatura ou mais	5	6,2	6,2	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

FUNÇÃO DESEMPENHADA

Analisando a função que desempenham, concluiu-se que 39 indivíduos (48,1%) ocupam o posto de Sapador (48,1%), 37 indivíduos (45,7%) ocupam os postos de Subchefes de 1ª e 2ª Classe e apenas 5 indivíduos (6,2%) desempenham a função de Subchefe Principal. Os quadros orgânicos dos bombeiros profissionais de cada companhia permitem um certo número de bombeiros sapadores, subchefes de 1 e 2ª e Subchefe Principal, fazendo com que haja sempre mais Bombeiros Sapadores. Em relação à CBSS o quadro orgânico é o seguinte: 43 sapadores; 32 subchefes 2ª; 2 subchefes 1ª; 5 subchefes principais; Comandante. Desde que haja concurso e o quadro orgânico comporte as subidas, todas as classes podem concorrer para subir de categoria (Ver anexo 4).

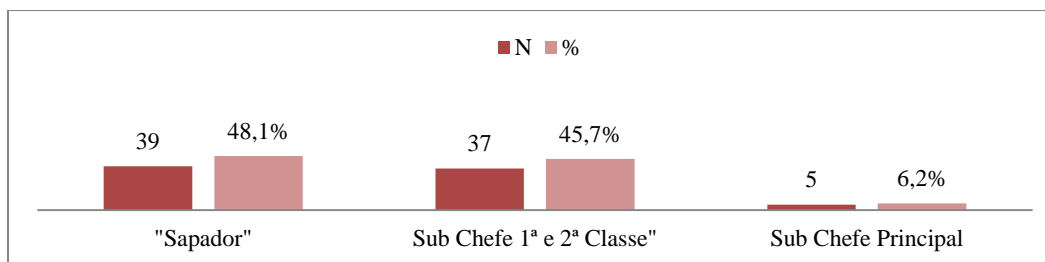


Gráfico 26- Função Desempenhada

Tabela 22- Função Desempenhada

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válid o	"Sapador"	39	48,1	48,1	48,1
	Sob Chefe "1ª e 2ª Classe"	37	45,7	45,7	93,8
	Sob Chefe Principal	5	6,2	6,2	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

ANTIGUIDADE

Quanto à **Antiguidade** nos Bombeiros Profissionais, o intervalo de anos mais representativo é entre os 10 e 18 anos com uma percentagem de 74,1%. Tal facto pode ser explicado, como referido anteriormente, devido à não existência de recrutas depois de 2006. Atualmente, a tendência é aumentar o número de novas contratações e inclusões no quadro da função pública.

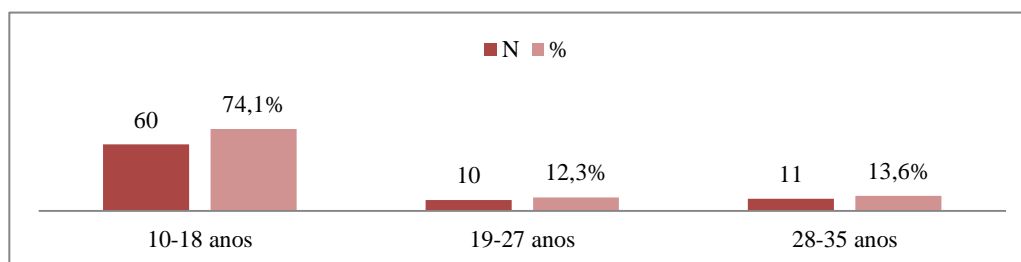


Gráfico 27- Antiguidade

Tabela 23- Antiguidade

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	10-18 anos	60	74,1	74,1	74,1
	19-27 anos	10	12,3	12,3	86,4
	28-35 anos	11	13,6	13,6	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

TEMPO DE TRABALHO

A análise do **Tempo de Trabalho** na atual função, indica-nos que a maioria dos indivíduos tem entre 4-11 anos de tempo de trabalho (59 indivíduos; 72,84%). Apesar da não existência de abertura de concursos desde 2006 na CBSS para progressão na carreira, existem funções e cargos que são designados por ordem direta do Comandante sem necessidade de abrir concursos, nomeadamente operadores de comunicações ou fazendo parte do NAC (núcleo de apoio ao comando). Estes bombeiros sapadores fazem trabalho de logística (verificação de extintores, recuperação de material, etc.).

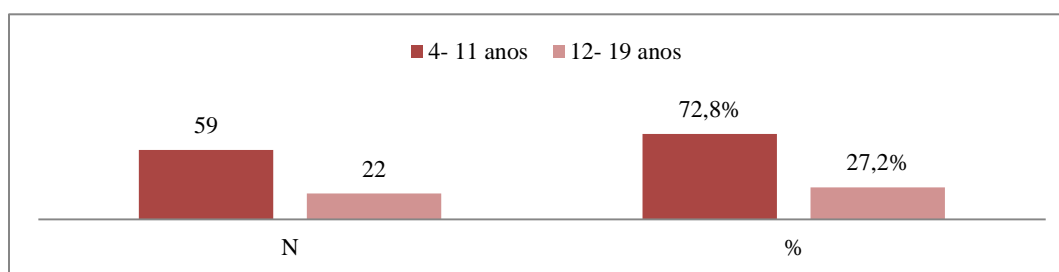


Gráfico 28- Tempo de Trabalho

Tabela 24– Tempo de Trabalho

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	4- 11 anos	59	72,8	72,8	72,8
	12- 19 anos	22	27,2	27,2	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

FUNÇÕES DE SUPERVISÃO

Relativamente às **Funções de Supervisão**, podemos constatar que 41 indivíduos (50,6%) não têm funções de Supervisão, o que se prende com o facto de a maioria representar a função de Bombeiro Sapador, como já foi referido.

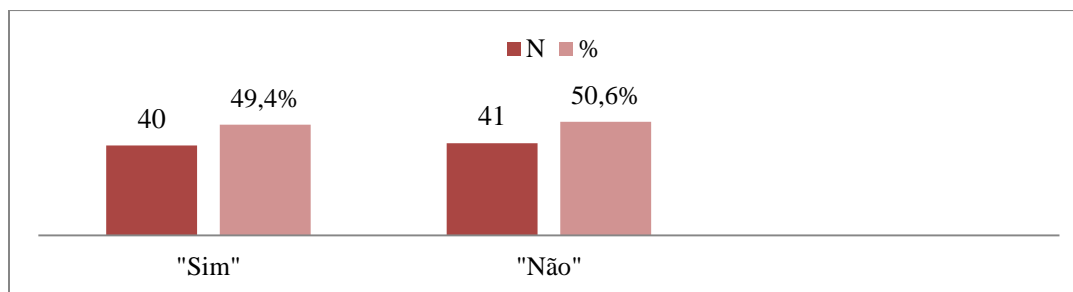


Gráfico 29- Funções de Supervisão

Tabela 25– Funções de Supervisão

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	"Sim"	40	49,4	49,4	49,4
	"Não"	41	50,6	50,6	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

ACIDENTES DE TRABALHO

À questão sobre se haviam sofrido acidentes de trabalho, 54 indivíduos (67,5%) responderam afirmativamente e 26 indivíduos (32,5%) responderam negativamente. Tal facto pode ser explicado devido à pluralidade de situações inerentes a esta profissão em que a incidência de acidentes nos bombeiros é superior à que existe na generalidade das outras classes profissionais.

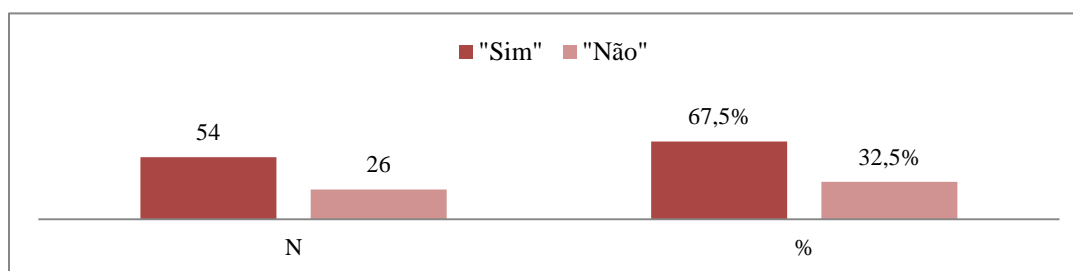


Gráfico 30- Acidentes de Trabalho

Dos que tiveram Acidentes de Trabalho, 27 indivíduos (50%) tiveram entre 2 a 3 Acidentes de Trabalho, 20 indivíduos (37%) tiveram 1 Acidente de Trabalho e 7 indivíduos (13%) tiveram 4 ou mais Acidentes de Trabalho.

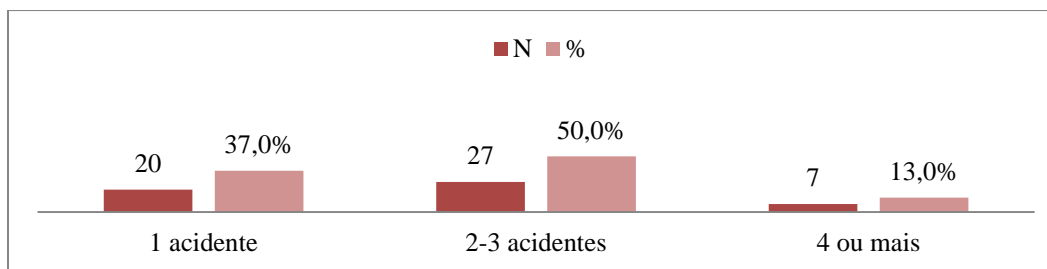


Gráfico 31- Número de Acidentes

Os dados apresentados no gráfico indicam que 28 indivíduos (51,9%) sofreram Acidentes de Trabalho Ligeiros, 22 indivíduos (40,7%) sofreram Acidentes Graves e apenas 4 indivíduos (7,4%) sofreram Acidentes Muito Graves.

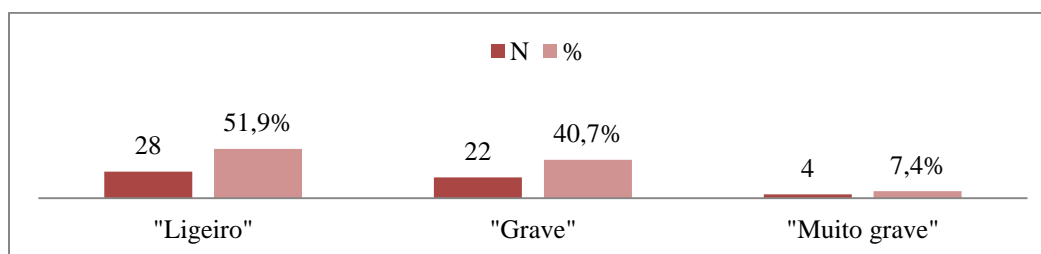


Gráfico 32- Gravidade dos Acidentes

Tabela 26– Acidentes de Trabalho

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	"Sim"	54	66,7	67,5	67,5
	"Não"	26	32,1	32,5	100,0
	Total	80	98,8	100,0	
Omisso	Sistema	1	1,2		
Total		81	100,0		

Tabela 27 – Número de Acidentes

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	1 acidente	20	24,7	37,0	37,0
	2-3 acidentes	27	33,3	50,0	87,0
	4 ou mais	7	8,6	13,0	100,0
	Total	54	66,7	100,0	
Omisso	Sistema	27	33,3		
Total		81	100,0		

Tabela 28 – Gravidade dos Acidentes

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Válido	"Ligeiro"	28	34,6	51,9	51,9
	"Grave"	22	27,2	40,7	92,6
	"Muito grave"	4	4,9	7,4	100,0
	Total	54	66,7	100,0	
Omisso	Sistemas	27	33,3		
Total		81	100,0		

APÊNDICE 6

Dados de Análise da Fiabilidade de Cronbach do Questionário
Fontes de Stresse e Sintomas de Stresse/*Burnout*

FONTES DE STRESSE

Subescala Risco de Vida	Alpha de Cronbach- 0,870		Nº de Itens- 4	
	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
1.Poder ferir-se ou magoar-se gravemente em serviço	10,88	7,235	,709	,840
2.Enfrentar situações de risco de vida para si próprio(a)	10,65	6,854	,788	,806
3.Confrontar-se com situações em que a vida de colegas está em risco	10,15	7,903	,712	,839
4.Viver situações em que a vida de civis está em risco	10,21	7,968	,691	,846
Subescala Condições de Trabalho	Alpha de Cronbach- 0,841		Nº de Itens- 4	
	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
5.Falta de materiais adequados para a execução de tarefas	10,25	6,713	,748	,773
6.Instalações Inadequadas	10,41	5,844	,793	,744
7.Equipamentos de Proteção Individual desajustados	9,91	6,730	,640	,814
8.Insuficiências de alojamento ou alimentação durante operações	10,28	6,806	,547	,858
Subescala Vida Pessoal e Profissional	Alpha de Cronbach- 0,858		Nº de Itens- 4	
	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
9.Falta de tempo para dar apoio e conviver com família/amigos	8,64	8,708	,704	,820
10.Incompatibilidade das exigências trabalho/vida privada	8,72	8,256	,779	,790
11.Não conseguir "desligar-se do trabalho quando está em casa"	9,19	8,253	,617	,860
12.Redução da estabilidade ou segurança na vida familiar por exigências de trabalho	8,72	7,981	,731	,807

Subescala Contato com o Público	Alpha de Cronbach- 0,812		Nº de Itens- 4	
	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
13.Incapacidade de dar resposta às dificuldades ou sofrimento de outras pessoas	9,28	6,606	,654	,753
14.Tomar decisões onde os erros podem ter consequências graves para as pessoas a quem presta os seus serviços	9,15	6,128	,676	,741
15.Confrontar-se com situações de tensão nas relações com o público	9,64	6,983	,603	,777
16.Imprevisibilidade vivida no caminho entre o quartel e o local de socorro	10,19	6,678	,591	,783
Subescala Relacionamento com Colegas	Alpha de Cronbach- 0,861		Nº de Itens- 4	
	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
17.Falta de apoio de colegas no desempenho das tarefas	9,85	9,553	,720	,820
18.Colegas de trabalho que não cumprem as suas obrigações	9,53	9,502	,788	,797
19.Conflitos com os colegas	9,86	8,994	,703	,825
20.Comportamentos graxistas e manipuladores de alguns colegas	9,49	8,628	,655	,853
Subescala Relacionamento com Superiores	Alpha de Cronbach- 0,886		Nº de Itens- 4	
	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
21.Falta de apoio por parte dos superiores no desempenho das tarefas	10,15	10,378	,776	,844
22.Favoritismo e/ou discriminação "encobertos" no local de trabalho por parte de superiores	9,95	10,098	,755	,851
23.Conflitos com as chefias	10,44	9,950	,748	,854
24.Ausência de reconhecimento por parte das chefias	9,98	10,224	,724	,863

Subescala Ritmo de Trabalho	Alpha de Cronbach- 0,812		Nº de Itens- 4	
	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
25.Realização de turnos rotativos diurnos e noturnos	7,15	4,889	,584	,789
26.Pressão temporal entre o sinal de alerta e a chegada ao local do sinistro	6,70	4,846	,689	,738
27.Ter de realizar muitas horas seguidas de trabalho	6,99	4,899	,656	,752
28.Constante alternância entre períodos calmos e períodos de grande agitação, sem controlo sobre essa situação	6,91	5,068	,599	,779
Subescala Carreira e Remuneração	Alpha de Cronbach- 0,773		Nº de Itens- 4	
	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
29.A falta de perspectivas de desenvolvimento e progressão na carreira	8,88	8,285	,562	,726
30.Viver com os recursos salariais que auferi	9,27	8,275	,586	,715
31.Probabilidade de ser dispensado/reformado antecipadamente	9,70	7,436	,534	,748
32.Desempenhar funções abaixo do nível das suas capacidades ou formação	9,48	7,528	,636	,685
Subescala Autonomia e Iniciativa	Alpha de Cronbach- 0,768		Nº de Itens- 4	
	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
33.Falta de maleabilidade nas orientações recebidas pelos seus superiores	7,74	5,183	,476	,766
34.Ter de obedecer a um horário rígido sem possibilidade de alterações	8,09	5,195	,508	,746
35.Não participar nas decisões durante a execução do trabalho	7,79	4,878	,676	,657
36.Impossibilidade de assumir o controlo do tempo e das tarefas relacionadas com o seu trabalho	7,85	5,116	,637	,680

Subescala Constrangimentos do Ambiente	Alpha de Cronbach- 0,903		Nº de Itens- 4	
	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
37.Exposição a alterações bruscas de temperatura	9,60	9,367	,725	,895
38.Exposição a gases e poeiras nocivos	9,15	7,703	,901	,829
39.Exposição a agentes biológicos e químicos	8,70	9,086	,690	,908
40.Exposição a ruídos elevados e nocivos	9,28	8,656	,829	,859
Subescala Constrangimentos Físicos	Alpha de Cronbach- 0,902		Nº de Itens- 4	
	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
41.Esforços físicos intensos	7,55	6,833	,807	,865
42.Adoção de posturas penosas nas atividades de socorro	7,13	6,997	,758	,881
43.Movimentação manual de cargas pesadas e/ou difíceis de transportar	7,30	6,137	,835	,853
44.Fazer deslocações para o exterior muito frequentemente	7,69	6,800	,729	,892

SINTOMAS DE STRESSE/*BURNOUT*

Subescala Fadiga Física	Alpha de Cronbach- 0,910		Nº de Itens- 6	
	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
1. Sinto-me cansado(a)	13,40	31,939	,661	,906
2. Não tenho energia para ir trabalhar de manhã	14,31	30,218	,720	,897
3. Sinto-me fisicamente esgotado(a)	14,09	29,195	,798	,887
4. Sinto-me farto(a)	13,70	27,377	,756	,894
5. Sinto-me como se as minhas "baterias" estivessem "gastas"	13,94	28,009	,832	,881
6. Sinto-me psicologicamente esgotado(a)	14,19	27,775	,750	,894
Subescala Esgotamento Cognitivo	Alpha de Cronbach- 0,937		Nº de Itens- 5	
	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
7. O meu processo de pensamento é lento	9,49	12,603	,766	,935
8. Tenho dificuldades de concentração	9,47	12,352	,873	,914
9. Sinto que não estou a pensar com clareza	9,48	12,953	,898	,912
10. Sinto que não estou focado nos meus pensamentos	9,42	12,922	,808	,926
11. Tenho dificuldade em pensar em coisas complexas	9,40	11,917	,832	,923
Subescala Exaustão Emocional	Alpha de Cronbach- 0,864		Nº de Itens- 3	
	Média de escala se o item for excluído	Variância de escala se o item for excluído	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído
12. Sinto que estou incapaz de ser sensível às necessidades das outras pessoas	4,73	3,375	,788	,770
13. Sinto que não estou capaz de ser solidário com as outras pessoas	5,01	4,262	,740	,815
14. Sinto que não sou capaz de investir emocionalmente nos outros	4,83	4,120	,712	,835

APÊNDICE 7

Análise Fatorial do Questionário sobre Sintomas de Stresse/*Burnout*

Teste de KMO e Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,903
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	926,407
	gl	91
	Sig.	,000

Variância total explicada

Componente	Autovalores iniciais			Somadas de extração de carregamentos ao quadrado			Somadas de rotação de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	7,996	57,112	57,112	7,996	57,112	57,112	4,069	29,064	29,064
2	1,677	11,978	69,091	1,677	11,978	69,091	4,001	28,580	57,645
3	1,104	7,887	76,978	1,104	7,887	76,978	2,707	19,333	76,978
4	,680	4,854	81,832						
5	,525	3,751	85,583						
6	,395	2,821	88,404						
7	,370	2,641	91,045						
8	,268	1,914	92,959						
9	,239	1,709	94,668						
10	,191	1,362	96,030						
11	,164	1,172	97,202						
12	,153	1,091	98,293						
13	,128	,915	99,208						
14	,111	,792	100,000						

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

	1	2	3
1. Sinto-me cansado(a)	,677	,269	,231
2. Não tenho energia para ir trabalhar de manhã	,777	,272	,076
3. Sinto-me fisicamente esgotado(a)	,874	,232	,025
4. Sinto-me farto(a)	,779	,146	,326
5. Sinto-me como se as minhas "baterias" estivessem "gastas"	,791	,355	,188
6. Sinto-me psicologicamente esgotado(a)	,637	,510	,214
7. O meu processo de pensamento é lento	,312	,702	,383
8. Tenho dificuldades de concentração	,331	,821	,265
9. Sinto que não estou a pensar com clareza	,284	,874	,217
10. Sinto que não estou focado nos meus pensamentos	,423	,763	,193
11. Tenho dificuldade em pensar em coisas complexas	,217	,816	,306
12. Sinto que estou incapaz de ser sensível às necessidades das outras pessoas	,156	,270	,865
13. Sinto que não estou capaz de ser solidário com as outras pessoas	,154	,214	,852
14. Sinto que não sou capaz de investir emocionalmente nos outros	,208	,309	,767

Método de Extração: Análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.

a. Rotação convergida em 5 iterações.

APÊNDICE 8

Médias, Desvio Padrão, Percentagens do Questionário “Fontes de Stresse”

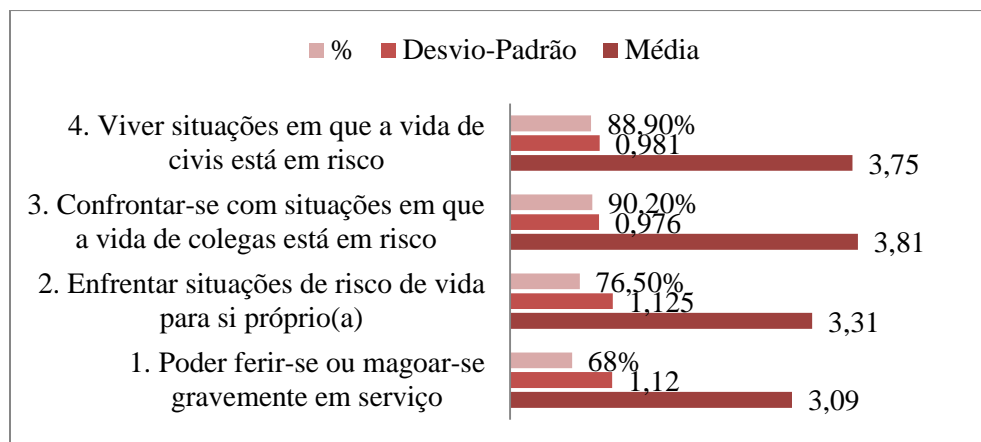


Gráfico 2- Dimensão Risco de Vida

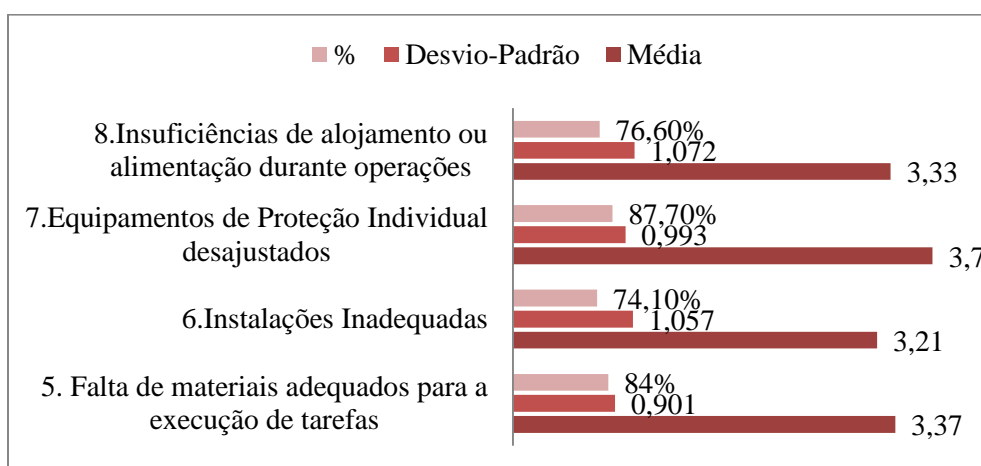


Gráfico 3- Dimensão Condições de Trabalho

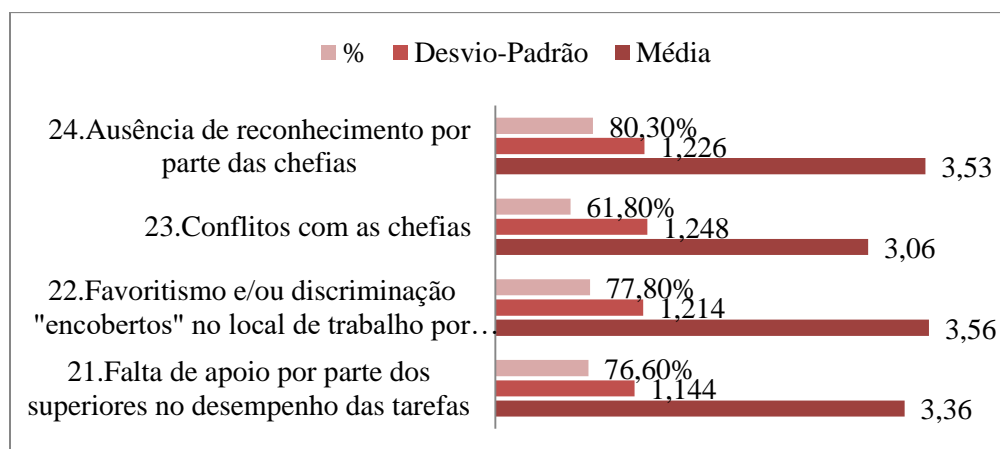


Gráfico 4- Relacionamento com Superiores

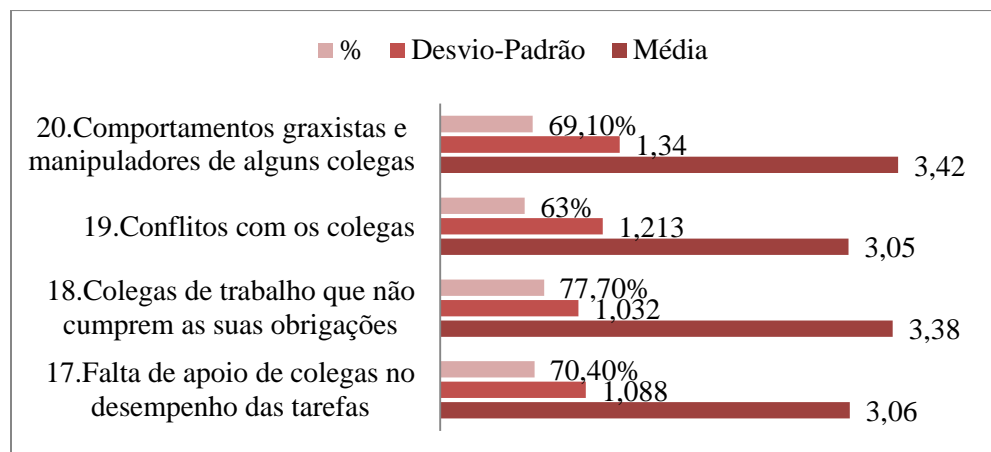


Gráfico 5- Relacionamento com Colegas

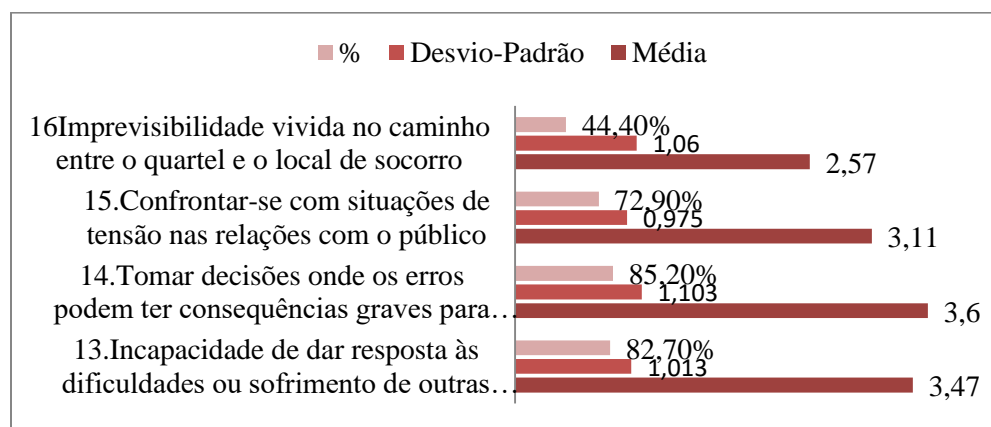


Gráfico 6- Contato com o Público

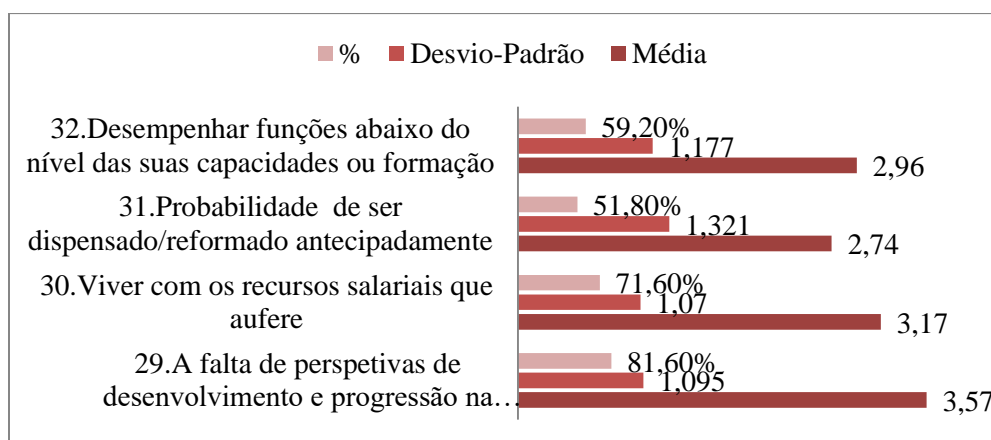


Gráfico 7- Carreira e Remuneração

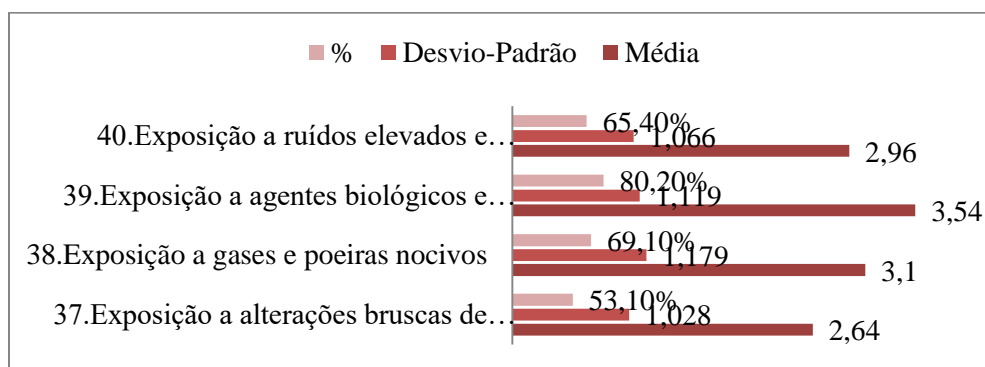


Gráfico 8- Constrangimentos do Ambiente

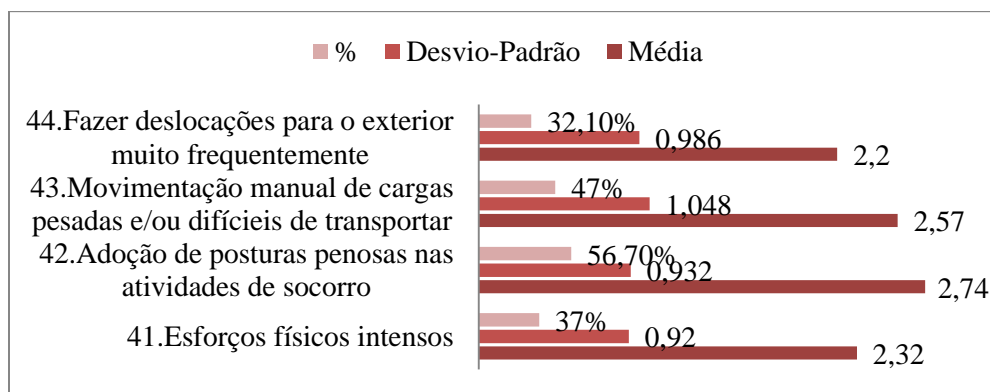


Gráfico 9- Constrangimentos Físicos

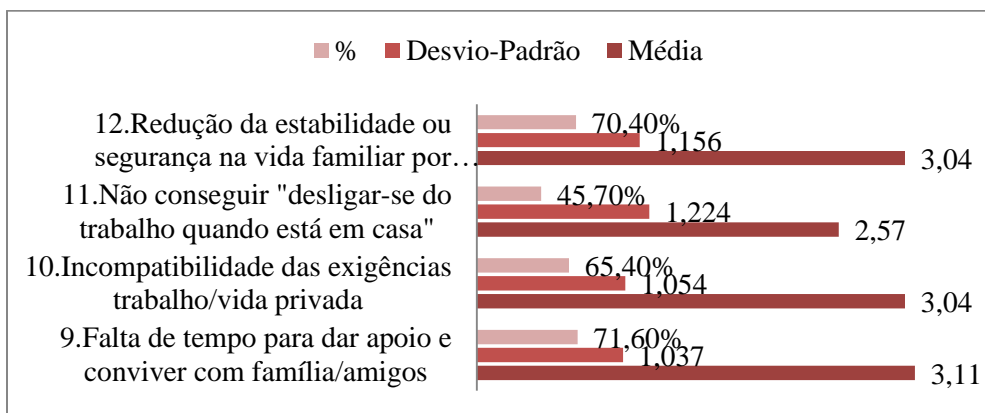


Gráfico 10- Vida Pessoal e Profissional

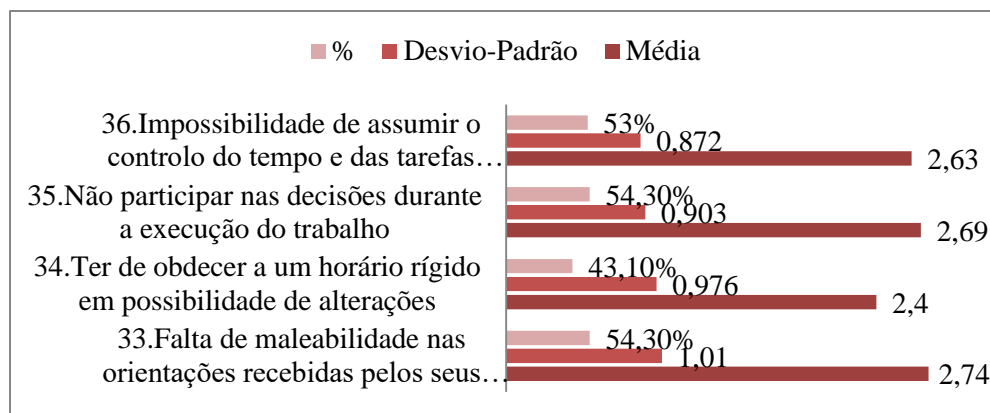


Gráfico 11- Autonomia e Iniciativa

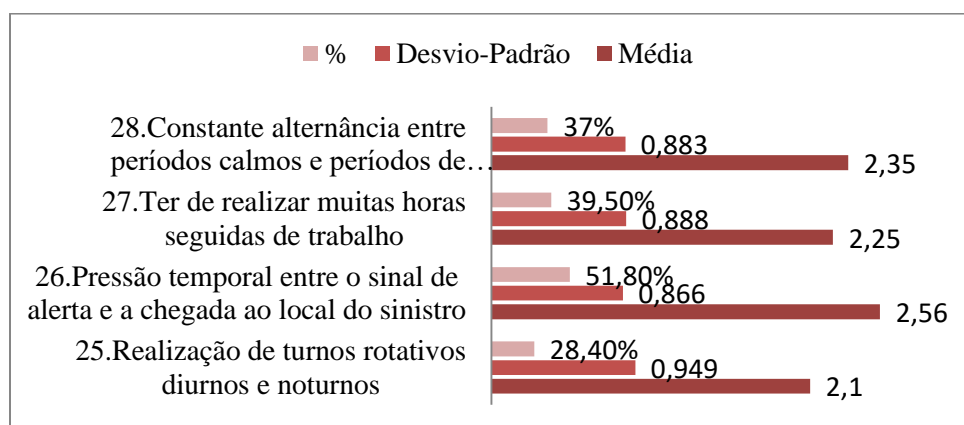


Gráfico 12- Ritmo de Trabalho

APÊNDICE 9

Médias, Desvio Padrão, Percentagens do Questionário Sintomas de
Stresse/*Burnout*

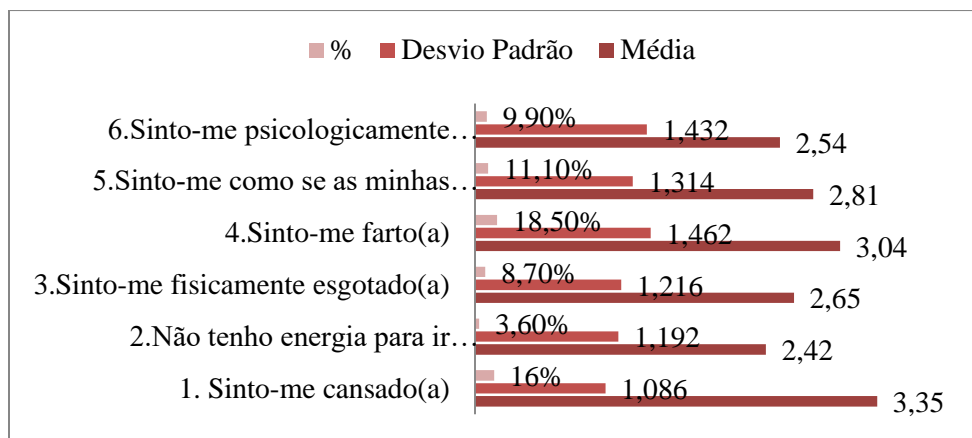


Gráfico 15- Fadiga Física

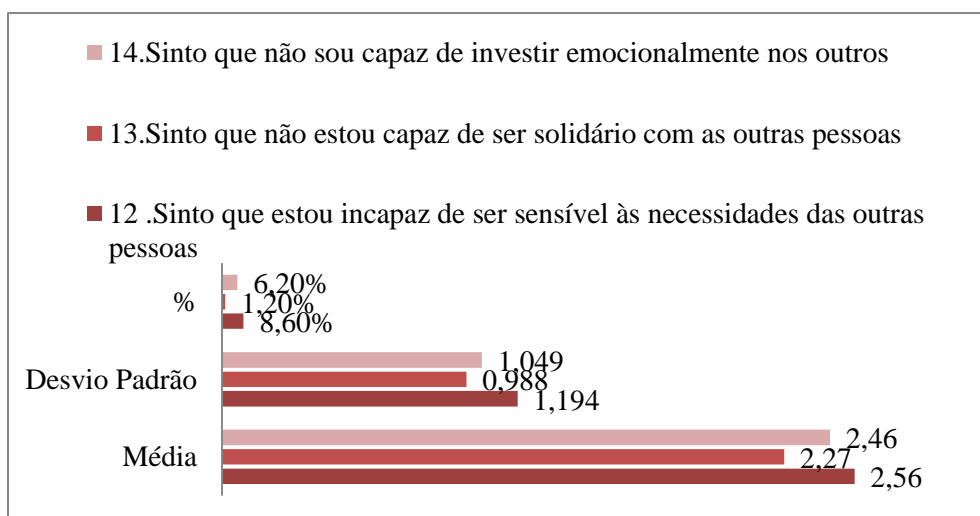


Gráfico 16- Exaustão Emocional

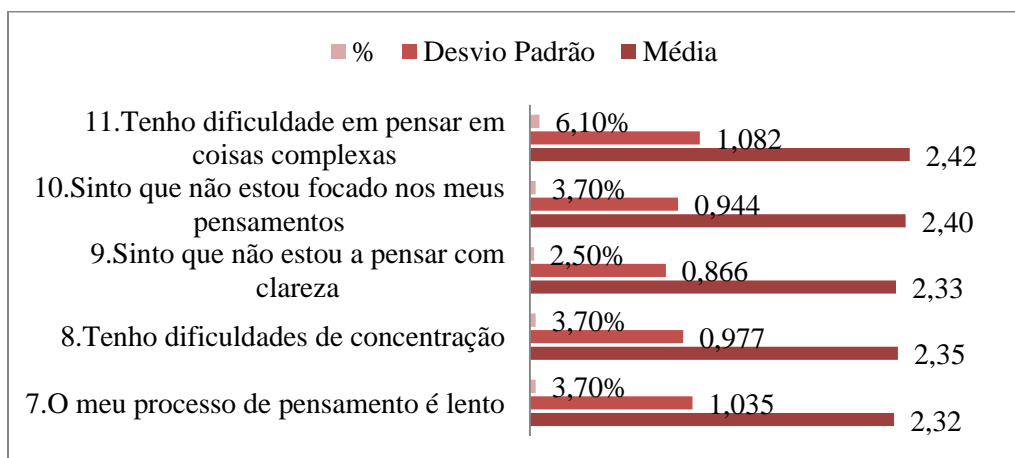


Gráfico 17- Esgotamento Cognitivo

ANEXOS

ANEXO 1

Questionário “Fontes de Stresse”

Este questionário pretende analisar o **Stresse nos Bombeiros**. Está integrada num trabalho de investigação no âmbito de um Mestrado em Segurança e Saúde no Trabalho. As suas respostas são muito importantes para conseguirmos realizar este estudo. Agradecemos a sua **colaboração**.

Para responder assinale em cada escala que lhe é apresentada uma cruz (**X**) no número que melhor traduz a **impressão** que tem sobre cada uma das afirmações.

Quando achar que se enganou, risque e volte a fazer uma cruz no local pretendido.

É necessário que responda a todas as questões indicadas.

Só poderá dar **uma resposta** para **cada afirmação**. Faça-o de forma espontânea e honesta, procurando demorar pouco tempo a assinalar cada resposta.

POR FAVOR, SEJA SINCERO. LEMBRE-SE SEMPRE QUE GARANTIMOS, EM ABSOLUTO, O ANONIMATO E A CONFIDENCIALIDADE DAS SUAS RESPOSTAS

Até que ponto lhe causam stresse situações que envolvem **risco de vida** para si próprio, e para outros, decorrentes do seu trabalho diário

	<i>Nenhum stress</i>	<i>Pouco stress</i>	<i>Moderado stress</i>	<i>Bastante Stresse</i>	<i>Elevado stress</i>
1. Poder ferir-se ou magoar-se gravemente em serviço	1	2	3	4	5
2. Enfrentar situações de risco de vida para si próprio(a)	1	2	3	4	5
3. Confrontar-se com situações em que a vida de colegas está em risco	1	2	3	4	5
4. Viver situações em que a vida de civis está em risco	1	2	3	4	5

Até que ponto lhe causam stresse situações que envolvem aspetos relacionados com as seguintes **condições de trabalho**

	<i>Nenhum stress</i>	<i>Pouco stress</i>	<i>Moderado stress</i>	<i>Bastante Stresse</i>	<i>Elevado stress</i>
5. Falta de materiais ou equipamentos adequados para a execução das tarefas	1	2	3	4	5
6. Instalações inadequadas.	1	2	3	4	5
7. Equipamentos de proteção individual desajustados	1	2	3	4	5
8. Insuficiências de alojamento ou alimentação durante operações	1	2	3	4	5

Até que ponto lhe causam stresse situações que envolvem aspetos relacionados com a relação entre **vida pessoal e profissional**

	<i>Nenhum stress</i>	<i>Pouco stress</i>	<i>Moderado stress</i>	<i>Bastante Stresse</i>	<i>Elevado stress</i>
9. Falta de tempo para dar apoio e conviver com família/amigos	1	2	3	4	5
10. Incompatibilidade das exigências trabalho / vida privada	1	2	3	4	5
11. Não conseguir “desligar-se do trabalho quando está em casa”	1	2	3	4	5
12. Redução da estabilidade ou segurança na vida familiar por exigências de trabalho	1	2	3	4	5

Até que ponto lhe causam stresse situações que envolvem aspetos relacionados com o **contato com o público**

	<i>Nenhum stress</i>	<i>Pouco stress</i>	<i>Moderado stress</i>	<i>Bastante Stresse</i>	<i>Elevado stress</i>
13. Incapacidade de dar resposta às dificuldades ou sofrimento de outras pessoas	1	2	3	4	5
14. Tomar decisões onde os erros podem ter consequências graves para as pessoas a quem presta os seus serviços	1	2	3	4	5
15. Confrontar-se com situações de tensão nas relações com o público	1	2	3	4	5
16. Imprevisibilidade vivida no caminho entre o quartel e o local do socorro	1	2	3	4	5

Até que ponto lhe causam stresse as seguintes situações de **relacionamento com colegas**

	<i>Nenhum stress</i>	<i>Pouco stress</i>	<i>Moderado stress</i>	<i>Bastante Stresse</i>	<i>Elevado stress</i>
17. Falta de apoio de colegas no desempenho das tarefas	1	2	3	4	5
18. Colegas de trabalho que não cumprem as suas obrigações	1	2	3	4	5
19. Conflitos com os colegas	1	2	3	4	5
20. Comportamentos graxistas e manipuladores de alguns colegas	1	2	3	4	5

Até que ponto lhe causam stresse as seguintes situações de **relacionamento com superiores**

	<i>Nenhum stress</i>	<i>Pouco stress</i>	<i>Moderado stress</i>	<i>Bastante Stresse</i>	<i>Elevado stress</i>
21. Falta de apoio por parte dos superiores no desempenho das tarefas	1	2	3	4	5
22. Favoritismo e/ou discriminação “encobertos” no local de trabalho por parte de superiores	1	2	3	4	5
23. Conflitos com as chefias	1	2	3	4	5
24. Ausência de reconhecimento por parte das chefias	1	2	3	4	5

Até que ponto lhe causam stresse situações que envolvem aspetos relacionados com a ritmo de trabalho	<i>Nenhum stress</i>	<i>Pouco stress</i>	<i>Moderado stress</i>	<i>Bastante Stresse</i>	<i>Elevado stress</i>
25. Realização de turnos rotativos diurnos e noturnos	1	2	3	4	5
26. Pressão temporal entre o sinal de alerta e a chegada ao local do sinistro	1	2	3	4	5
27. Ter de realizar muitas horas seguidas de trabalho	1	2	3	4	5
28. Constante alternância entre períodos calmos e períodos de grande agitação, sem controlo sobre essa situação	1	2	3	4	5

Até que ponto lhe causam stresse situações que envolvem aspetos relacionados com a relação entre a carreira e a remuneração	<i>Nenhum stress</i>	<i>Pouco stress</i>	<i>Moderado stress</i>	<i>Bastante Stresse</i>	<i>Elevado stress</i>
29. A falta de perspectivas de desenvolvimento e progressão na carreira	1	2	3	4	5
30. Viver com os recursos salariais que auferi	1	2	3	4	5
31. Probabilidade de ser dispensado/reformado antecipadamente	1	2	3	4	5
32. Desempenhar funções abaixo do nível das suas capacidades ou formação	1	2	3	4	5

Até que ponto lhe causam stresse situações que envolvem aspetos relacionados com a autonomia e iniciativa	<i>Nenhum stress</i>	<i>Pouco stress</i>	<i>Moderado stress</i>	<i>Bastante Stresse</i>	<i>Elevado stress</i>
33. Falta de maleabilidade nas orientações recebidas pelos seus superiores	1	2	3	4	5
34. Ter de obedecer a um horário rígido sem possibilidade de alterações	1	2	3	4	5
35. Não participar nas decisões durante a execução do trabalho	1	2	3	4	5
36. Impossibilidade de assumir o controlo do tempo e das tarefas relacionadas com o seu trabalho	1	2	3	4	5

Até que ponto lhe causam stresse situações que envolvem constrangimentos do ambiente no seu de trabalho	<i>Nenhum stress</i>	<i>Pouco stress</i>	<i>Moderado stress</i>	<i>Bastante Stresse</i>	<i>Elevado stress</i>
37. Exposição a alterações bruscas de temperatura	1	2	3	4	5
38. Exposição a gases e poeiras nocivos	1	2	3	4	5
39. Exposição a agentes biológicos e químicos	1	2	3	4	5
40. Exposição a ruídos elevados e nocivos	1	2	3	4	5

Até que ponto lhe causam stresse situações que envolvem constrangimentos físicos no seu trabalho	<i>Nenhum stress</i>	<i>Pouco stress</i>	<i>Moderado stress</i>	<i>Bastante Stresse</i>	<i>Elevado stress</i>
41. Esforços físicos intensos	1	2	3	4	5
42. Adoção de posturas penosas nas atividades de socorro	1	2	3	4	5
43. Movimentação manual de cargas pesadas e/ou difíceis de transportar	1	2	3	4	5
44. Fazer deslocações para o exterior muito frequentemente	1	2	3	4	5

ANEXO 2

Questionário de Sintomas de Stresse/*Burnout*

A seguir, estão indicadas diferentes sensações, que podem ser **consequência do Stress no Trabalho**. Por favor, indique com que frequência, nos últimos 30 dias, sentiu cada uma delas.

	<i>Nunca</i>	<i>Raramente</i>	<i>Muito poucas vezes</i>	<i>Poucas vezes</i>	<i>Muitas vezes</i>	<i>Quase sempre</i>	<i>Sempre</i>
1. Sinto-me cansado(a)	1	2	3	4	5	6	7
2. Não tenho energia para ir trabalhar de manhã	1	2	3	4	5	6	7
3. Sinto-me fisicamente esgotado(a)	1	2	3	4	5	6	7
4. Sinto-me farto(a)	1	2	3	4	5	6	7
5. Sinto como que as minhas "baterias" estivessem "gastas"	1	2	3	4	5	6	7
6. Sinto-me psicologicamente esgotado(a)	1	2	3	4	5	6	7
7. O meu processo de pensamento é lento	1	2	3	4	5	6	7
8. Tenho dificuldade de concentração	1	2	3	4	5	6	7
9. Sinto que não estou a pensar com clareza	1	2	3	4	5	6	7
10. Sinto que não estou focado nos meus pensamentos	1	2	3	4	5	6	7
11. Tenho dificuldade de pensar em coisas complexas	1	2	3	4	5	6	7
12. Sinto que estou incapaz de ser sensível às necessidades das outras pessoas	1	2	3	4	5	6	7
13. Sinto que não estou capaz de ser solidário com as outras pessoas	1	2	3	4	5	6	7
14. Sinto que não sou capaz de investir emocionalmente nos outros	1	2	3	4	5	6	7

ANEXO 3

Missão, Valores e Princípios de Conduta dos Corpos de Bombeiros

Missão dos Corpos de Bombeiros

De harmonia com o novo regime jurídico, aplicável à constituição, organização, funcionamento e extinção dos corpos de bombeiros no território continental, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 247/2007, de 27 de Junho, “um corpo de bombeiros é uma unidade operacional, oficialmente homologada e tecnicamente organizada, preparada e equipada para o cabal exercício das missões.” A diversidade das missões dos CB’s, sejam eles profissionais ou voluntários, está descrita no artigo n.º 3, do citado Decreto-Lei, como sendo:

- a) Prevenção e o combate a incêndios;
- b) Socorro às populações, em caso de incêndios, inundações, desabamentos e de um modo geral em todos os acidentes;
- c) Socorro a náufragos e buscas subaquáticas;
- d) Socorro e transporte de acidentados e doentes, incluindo a urgência pré-hospitalar, no âmbito do sistema integrado de emergência médica;
- e) Emissão, nos termos da lei, de pareceres técnicos em matéria de prevenção e segurança contra riscos de incêndio e outros sinistros;
- f) Participação em outras atividades de proteção civil, no âmbito do exercício das funções específicas que lhe forem cometidas;
- g) Exercício de atividades de formação e sensibilização com especial incidência para a prevenção do risco de incêndio e acidentes juntos das populações;
- h) Participação em outras ações e o exercício de outras atividades, para as quais estejam tecnicamente preparados e se enquadrem nos seus fins específicos e nos fins das respetivas entidades detentoras;
- i) Prestação de outros serviços previstos nos regulamentos internos e demais legislações aplicáveis. Mais se assinala que o exercício da “atividade definida nas

alíneas a), b), c) e e) do número anterior é exclusivo dos corpos de bombeiros e demais agentes da proteção civil.” (nº 2 do art.º 3º).

Valores dos Corpos de Bombeiros

Os valores são transmitidos aquando da formação inicial de Bombeiro Sapador e são mantidos pelos bombeiros mais antigos.

- A Excelência
- A aposta nas pessoas
- O primado da população e da sua segurança e bem-estar
- Rapidez no socorro
- Cooperação com todos os agentes de proteção civil
- Respeito pelo meio ambiente
- Procura constante de melhoria e inovação.

Princípios de Conduta dos Corpos de Bombeiros

- Proteger do território, dos cidadãos e residentes: proteger a vida humana e de outros seres vivos, os bens e o ambiente;
- Lealdade com as populações: prestar serviço público baseado no compromisso para com os interesses do município e dos seus munícipes;
- Dignidade Humana: preservar a dignidade humana. Todos os seres humanos possuem valor intrínseco, independentemente da sua raça, crença religiosa, nacionalidade, condição ou papel social;
- Vida Humana: colocar a sua vida em risco somente na medida necessária ao cumprimento da missão;
- Pureza de espírito: elevar o seu desempenho, sempre enquadrado por uma visão humanitária e altruísta;
- Exemplo Pessoal: exigir de si uma conduta correspondente à sua função, servindo como modelo para os membros da unidade, como da comunidade onde se insere;
- Responsabilidade: demonstrar iniciativa, diligência e bom julgamento, aceitando a responsabilidade das suas ações;

- Camaradagem: estar sempre pronto a socorrer os seus camaradas;
- Profissionalismo: procurar conhecimento e as melhores técnicas para aperfeiçoamento contínuo e melhoria da sua unidade.
- Disciplina: cumprir as ordens emanadas dos seus superiores, de acordo com a Lei e Regulamentos;
- Vocação: entender o serviço como uma vocação pessoal;
- Confiança: confiar nos conhecimentos e capacidades dos seus superiores e camaradas;
- Dedicção à missão: agir com coragem perante os perigos e cumprir a missão.

ANEXO 4

Recrutamento para as categorias de carreira de Bombeiro Sapador

Bombeiro Sapador	Aprovação no estágio de 12 meses com classificação não inferior a 14 valores.
Subchefe 2ª Classe	4 anos na Categoria de Bombeiro Sapador, com classificação de <i>Bom</i> e aproveitamento no curso de promoção de 35 horas.
Subchefe 1ª Classe	3 anos na Categoria de Subchefe 2ª classe, com classificação de <i>Bom</i> e aproveitamento no curso de promoção de 35 horas.
Subchefe Principal	3 anos na Categoria de Subchefe 1ª classe, com classificação de <i>Bom</i> e aproveitamento no curso de promoção de 70 horas.
Chefe 2ª Classe	3 anos na Categoria de Subchefe Principal, com classificação de <i>Bom</i> e aproveitamento no curso de promoção de 70 horas.
Chefe 1ª Classe	3 anos na Categoria de Chefe 2ª Classe, com classificação de <i>Bom</i> e aproveitamento no curso de promoção de 70 horas.
Chefe Principal	3 anos na Categoria de Chefe 1ª Classe, com classificação de <i>Bom</i> e aproveitamento no curso de promoção de 70 horas.

ANEXO 5

Provas Práticas de Ingresso à Carreira de Bombeiro Sapador

1 - As provas a efetuar são as seguintes:

1.1 - Salto do Muro sem apoio:

- a) um salto, com corrida, de um muro de alvenaria com 0,25 m de espessura, frente mínima de 1,50 m e 0,90 m de altura para homens e 0,80 m de altura para mulheres;
- b) A execução desta prova consiste em transpor o muro sem o tocar, sendo permitidas três tentativas e sendo proibido o salto de peixe.

1.2 - Exercício de Equilíbrio na Trave:

- a) Consiste em percorrer até ao extremo uma trave colocada a 2 m do solo, com comprimento de 4 m e a largura de 0,7 cm, regressando ao ponto de início, sempre de tronco erguido e sem apoio de braços e mãos;
- b) São permitidas três tentativas.

1.3 - Flexões de Braços na Trave:

- a) À voz de “Em posição” dada pelo controlador, o executante, por meio de um salto para o qual é permitida ajuda, deve tentar a posição inicial, suspendendo-se na trave, colocada a 2,30 m do solo, em suspensão facial, com as palmas das mãos para a frente (homens) e com mãos facultativamente para a frente ou para trás (mulheres), mantendo os braços completamente estendidos, o corpo em posição vertical e perdendo o contacto dos pés com o solo. À voz de “Começar” – e de forma a não poder ser aproveitado o balanço do salto inicial o executante deve fletir os dois braços simultaneamente até ultrapassar com o queixo a parte superior da trave. Em seguida, voltar à posição inicial pela extensão completa dos braços;
- b) O corpo deve permanecer na posição vertical durante o exercício, não sendo permitidos balanços nem movimentos de pernas (pedalar);

c) O executante deve realizar, nas condições descritas, o maior número possível de flexões dos braços, não sendo permitidas interrupções entre elas.

1.4 - Abdominais em 2 minutos:

a) Consiste em efetuar, durante 2 minutos, o maior número possível de repetições do seguinte exercício:

Posição inicial: deitado em posição dorsal, com as pernas fletidas a 90 graus e naturalmente afastadas, as mãos na nuca com os dedos entrecruzados e os pés fixos no espaldar (ou os tornozelos seguros por um ajudante, de joelhos a seu lado);

Movimento: à voz de “Começar” dada pelo controlador, que deve estar munido de cronómetro, os executantes devem efetuar os seguintes movimentos: elevação, flexão e torso de tronco, tocando com o cotovelo direito (esquerdo) no joelho esquerdo (direito) e retomando em seguida a posição inicial. Em cada repetição devem alternar o cotovelo e o joelho.

b) São permitidas pausas durante a execução;

c) Na realização do exercício devem ser observadas as seguintes regras:

1. - As mãos não devem ser tiradas da nuca;

2. - No retorno à posição inicial, os ombros devem tocar no solo;

3. - A bacia não deve sair do chão, isto é, o corpo não deve ser arqueado para facilitar a flexão.

d) Não serão contadas as repetições em que não seja observada qualquer das regras de execução.

1.5 - Teste de Cooper em 12 minutos.

a) Os executantes, à medida que vão sendo chamados, dirigem-se para trás da linha que lhes é indicada. Ao sinal de “Partir” (que pode ser voz, apito ou pistola) começam a correr à volta da pista;

- b) Os controladores contam e registam o número de voltas que cada indivíduo executa e vão avisando do tempo gasto ou do tempo que falta;
- c) Ao cabo de 12 minutos, o controlador indicado para o efeito emite um sinal sonoro que seja audível para todos os executantes;
- d) A este sinal, os executantes devem parar, permanecendo no mesmo local até que chegue um controlador;
- e) Cada controlador irá registar o número aproximado de metros que cada executante percorreu, para além do número de voltas completas;
- f) Finda esta operação, os executantes devem abandonar a pista

2 - As provas realizam-se num único dia.

3 - As provas 1.1 e 1.2 são eliminatórias e não contam para a classificação.

4 - A classificação das provas é obtida através da fórmula a seguir mencionada, em que a prova resistência (Teste de Cooper), dada a importância desta qualidade física, é valorizada com o coeficiente dois:

$$\text{Class.} = \underline{(2 \times \text{class. Cooper}) + \text{class. Braços} + \text{class. Abdominais}}$$